

PENGARUH KONTRAK PSIKOLOGIS, MOTIVASI, DAN *PERSON-ORGANIZATIONAL FIT* (PO-FIT) TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)

(Studi Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Boyolali)

SKRIPSI

**Diajukan Kepada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



Oleh :

**ULFA LATIFAH
NIM. 16.52.1.1.194**

**JURUSAN MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SURAKARTA
2020**

PENGARUH KONTRAK PSIKOLOGIS, MOTIVASI, DAN *PERSON ORGANIZATIONAL FIT* (PO-FIT) TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)
(Studi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Boyolali)

SKRIPSI

Diajukan Kepada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh :

ULFA LATIFAH
NIM.16.52.1.1.194

Surakarta, 19 Oktober 2020

Desetujui dan Disahkan Oleh :
Dosen Pembimbing Skripsi



Ika Yoga, S.E., M.M.
NIP.19790406 201403 1 001

SURAT PERNYATAN BUKAN PLAGIASI

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Yang bertanda tangan dibawah ini ;

NAMA : ULFA LATIFAH
NIM : 16.52.1.1.194
JURUSAN : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Menyatakan bahwa penelitian skripsi berjudul **“PENGARUH KONTRAK PSIKOLOGIS, MOTIVASI, DAN *PERSON-ORGANIZATIONAL FIT* (P-O FIT) TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) (Studi Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Boyolali)”**.

Benar-benar bukan merupakan plagiasi dan belum pernah diteliti sebelumnya. Apabila di kemudian hari diketahui bahwa skripsi ini merupakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat dengan sebenar-benarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamua'alaikum Wr. Wb

Surakarta, 19 Oktober 2020



ULFA LATIFAH

SURAT PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : ULFA LATIFAH
NIM : 16.52.1.1.194
JURUSAN : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Terkait penelitian skripsi saya yang berjudul **"PENGARUH KONTRAK PSIKOLOGIS, MOTIVASI, DAN *PERSON-ORGANIZATIONAL FIT (P-O FIT)* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)* (Studi Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Boyolali)"**.

Dengan ini saya menyatakan bahwa saya benar-benar telah melakukan penelitian dan pengambilan data. Apabila dikemudian hari diketahui bahwa skripsi ini menggunakan data yang tidak sesuai dengan data yang sebenarnya. Saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Surakarta, 19 Oktober 2020



ULFA LATIFAH

Ika Yoga, S.E., M.M.
NIP. 19790406 201403 1 001
Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri Surakarta

NOTA DINAS

Hal : Skripsi
Sdri : Ulfa Latifah

Kepada Yang Terhormat
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Surakarta
Di Surakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan hormat, bersama dengan ini kami sampaikan bahwa setelah menelaah dan mengadakan perbaikan seperlunya, kami memutuskan bahwa skripsi Ulfa Latifah NIM : 16.52.1.1.194 yang berjudul :

“PENGARUH KONTRAK PSIKOLOGIS, MOTIVASI, DAN *PERSON ORGANIZATIONAL FIT* (PO-FIT) TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) (Studi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama di Boyolali)”

Sudah dapat dimunaqasahkan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam bidang ilmu Manajemen Bisnis Syariah. Oleh karena itu kamin mohon agar skripsi tersebut segera dimonaqasahkan dalam waktu dekat.

Demikian atas dikabukannya permohonan ini disampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Surakarta, 19 Oktober 2020
Dosen Pembimbing Skripsi



Ika Yoga, S.E., M.M
NIP. 19790406 201403 1 001

PENGESAHAN

PENGARUH KONTRAK PSIKOLOGIS, MOTIVASI, DAN *PERSON ORGANIZATIONAL FIT* (PO-FIT) TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)

(Studi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama di Boyolali)

Oleh :

ULFA LATIFAH
NIM : 16.52.1.1.194

Telah dinyatakan lulus dalam ujian munaqasah

Pada hari Senin, 16 November 2020 dan dinyatakan telah memenuhi persyaratan
guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Dewan Penguji :

Penguji I

Nama : Dr. Fitri Wulandari, S.E, M.Si
NIP. 19721109 199903 2 002

Penguji II

Nama : M. Rofiq Junaidi, M.Hum
NIP. 19760314 201701 1 114

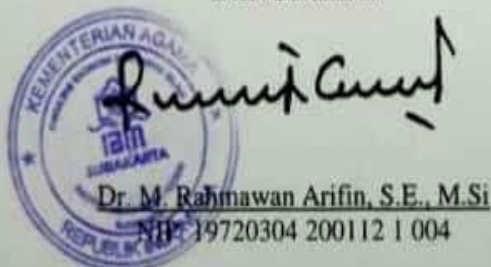
Penguji III

Nama : H. Khoirul Imam, S.H.I, M.S.I
NIP. 19821120 201403 1 001



Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Surakarta



Dr. M. Rahmawan Arifin, S.E., M.Si
NIP. 19720304 200112 1 004

MOTTO

“Selalu ingat Allah SWT dalam setiap langkah keputusan hidup”

“Sholawat adalah hidupku”

“Saat masalah jadi terlalu berat untuk ditangani, beristirahatlah, dan merenunglah berapa nikmat yang telah kau dapatkan dari-Nya”

(Penulis)

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.”

(Q.S Al-Insyiroh (94) : 5)

“Menyia-nyiakan waktu lebih buruk dari kematian. Karena kematian memisahkanmu dari dunia sementara menyia-nyiakan waktu memisahkanmu dari Allah”

(Imam bin Al Qayim)

“Kerahkan hati, pikiran, dan jiwamu ke dalam aksimu yang paling kecil sekalipun. Inilah rahasia kesuksesan”

(Swami Sivananda)

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan dengan segenap cinta dan doa

Karya yang sederhana ini untuk :

Bapak Suparmin dan Ibu Siti Royani, orang tuaku tercinta yang selalu ada dan memberikan semangat serta selalu mendoakanku.

Suamiku Muhammad Abdul Latif tercinta yang selalu mendukung dan mendoakanku.

Kakak-kakakku tersayang,

Saudara-saudaraku tersayang,

Sahabat-sahabatku, Halimatus Sa'diyah, Farah, Rima, Reginta, Ayu yang telah membantu dan membimbing

Teman-teman kelas MBSE 2016 yang tidak bisa disebutkan satu persatu, kalian semua luar biasa.

Almamater IAIN Surakarta

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Keluarga Besar Manajemen Bisnis Syariah

yang selalu memberikan doa, semangat dan kasih sayang yang tulus dan tiada ternilai besarnya.

Terima Kasih

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum Wr.Wb

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan karunia, rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Shalawat serta salam kepada junjungan Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, dan para sahabatnya.

Alhamdulillah atas ijin Allah SWT penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kontrak Psikologis, Motivasi, dan *Person-Organizational Fit* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Studi Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Boyolali)” Penyusunan ini dimaksud untuk menyelesaikan studi jenjang S1 jurusan Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Surakarta.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari dalam penulisannya masih jauh dari kesempurnaan. Berkat doa, dukungan, dan bimbingan dari berbagai pihak akhirnya penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan. Dengan rasa hormat dan setulus hati, penulis mengucapkan rasa terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Mudofir, S.Ag., M.Pd, selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
2. Dr. M. Rahmawan Arifin, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. H. Khairul Imam, S.H.I., M.S.I, selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

4. Ika Yoga, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan ilmu, pengarahan, dan bimbingan untuk menyelesaikan penyusunan skripsi.
5. Bapak/Ibu Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Surakarta yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat.
6. Orang tua penulis, Bapak, Ibu, kakak yang selalu memberikan doa, dukungan, inspirasi, motivasi, kasih sayang, dan semangat yang tiada henti sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
7. Suami ku Mas Latif yang selalu memberikan doa, dukungan, inspirasi, motivasi, kasih sayang, dan semangat yang tiada henti sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
8. Teman-teman MBS angkatan 2016 yang telah memberikan pengalaman dan menjadi bagian dari cerita hidup penulis selama menempuh studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Surakarta.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Surakarta, 19 Oktober 2020

Ulfa Latifah

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of the Psychological Contract, Motivation, and Person-Organizational Fit (P-O Fit) on Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Study at the Boyolali Tax Office).

This study applies a quantitative research method using a questionnaire with a Likert scale of 1–5. As data collection materials analyzed with the help of IBM SPSS Statistics version 22 software. The sample in this study amounted to 76 respondents, namely all employees of KPP Pratama in Boyolali. The data analysis technique used the research instrument test, classical assumption test, model accuracy test, multiple regression analysis test, and t test. The test instruments in this study were validity and reliability tests.

The results of this study indicate that psychological contracts have a significant effect on organizational citizenship behavior (OCB), motivation has no significant effect on organizational citizenship behavior (OCB), person-organizational fit has a significant effect on organizational citizenship behavior (OCB) on employees of the Boyolali Pratama Tax Office.

Keywords: Psychological Contract, Motivation, Person-Organizational Fit (P-O Fit), and Organizational Citizenship Behavior (OCB).

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kontrak Psikologis, Motivasi, dan *Person-Organizational Fit* (P-O Fit) Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Studi Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Boyolali).

Penelitian ini menerapkan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner dengan skala likert 1–5. Sebagai bahan pengumpulan data yang dianalisis dengan bantuan *software IBM SPSS Statistics* versi 22. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 76 responden yaitu seluruh karyawan KPP Pratama di Boyolali. Teknik analisis data menggunakan uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, uji ketepatan model, uji analisis regresi berganda, dan uji t. Uji instrumen dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kontrak psikologis berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), *person-organizational fit* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Boyolali.

Kata Kunci : Kontrak Psikologis, Motivasi, *Person-Organizational Fit* (P-O Fit), dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN	iv
HALAMAN NOTA DINAS	v
HALAMAN PENGESAHAN.....	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
<i>ABSTRACT</i>	xi
ABSTRAK	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Identifikasi Masalah	9
1.3. Batasan Masalah.....	9

1.4.	Rumusan Masalah	10
1.5.	Tujuan Penelitian.....	10
1.6.	Manfaat Penelitian.....	10
1.7.	Sistematika Penulisan Skripsi.....	11
BAB II LANDASAN TEORI.....		13
2.1.	Kajian Teori.....	13
2.1.1.	Organizational Citizenship Behavior (OCB)	13
2.1.2.	Kontrak Psikologis	17
2.1.3.	Motivasi.....	21
2.1.4.	Person Organizational Fit (P-O Fit)	23
2.2.	Hasil Penelitian Yang Relevan.....	25
2.3.	Kerangka Berfikir	31
2.4.	Hipotesis	32
BAB III METODE PENELITIAN		34
3.1.	Waktu dan Wilayah Penelitian	34
3.2.	Jenis Penelitian	34
3.3.	Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	35
3.3.1.	Populasi	35
3.3.2.	Sampel.....	35
3.3.3.	Teknik Pengambilan Sampel.....	36

3.4.	Data dan Sumber Data.....	36
3.4.1.	Data Primer	37
3.4.2.	Data Sekunder	37
3.5.	Teknik Pengumpulan Data	37
3.6.	Variabel Penelitian	38
3.6.1.	Variabel Bebas (<i>Independent Variable</i>).....	38
3.6.2.	Variabel Terikat (<i>Dependent Variable</i>)	38
3.7.	Definisi Operasional Variabel	39
3.8.	Teknik Analisa Data	41
3.8.1.	Uji Instrumen Penelitian	41
3.8.1.	Uji Asumsi Klasik	42
3.8.2.	Uji Ketepatan Model	43
3.8.3.	Analisis Regresi Linear Berganda.....	44
3.8.3.	Uji Hipotesis (Uji t).....	45
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....		46
4.1.	Gambaran Umum Perusahaan	46
4.2.	Karakteristik Responden	48
4.3.	Uji Instrumen Penelitian.....	50
4.3.1.	Uji Validitas	51
4.3.2.	Uji Reliabilitas	53

4.4.	Uji Asumsi Klasik	54
4.4.1.	Uji Normalitas	54
4.4.2.	Uji Heteroskedastisitas	55
4.4.3.	Uji Multikolinearitas	56
4.5.	Uji Ketepatan Model	57
4.5.1.	Uji Koefisien Determinasi.....	57
4.5.2.	Uji Simultan (Uji f)	58
4.6.	Analisis Regresi Linear Berganda	59
4.7.	Uji Hipotesis (Uji t)	61
4.8.	Pembahasan Hasil Analisis Data	62
BAB V PENUTUP.....		66
5.1.	Kesimpulan.....	66
5.2.	Keterbatasan Penelitian	67
5.3.	Saran.....	67
DAFTAR PUSTAKA		69
LAMPIRAN		72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Berfikir.....	31
Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas	95

DAFTAR TABEL

3.1. Definisi Operasional Variabel.....	39
4.1. Jenis Kelamin Responden	48
4.2. Usia Responden.....	49
4.3. Pendidikan Terakhir Responden	49
4.4. Lama Bekerja	50
4.5. Hasil Uji Validitas Kontrak Psikologis	51
4.6. Hasil Uji Validitas Motivasi	52
4.7. Hasil Uji Validitas Person-Organizational Fit	52
4.8. Hasil Uji Validitas Organizational Citizenship Behavior	52
4.9. Hasil Uji Reliabilitas	53
4.10. Hasil Uji Normalitas	55
4.11. Hasil Uji Heterokedastisitas	56
4.12. Hasil Uji Multikolinearitas.....	57
4.13. Hasil Uji Koefisien Determinasi	58
4.14. Hasil Uji F	59
4.15. Hasil Uji Regresi Linear	60
4.16 Hasil Uji Hipotesis (Uji T).....	61

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Jadwal Penelitian	73
Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian.....	74
Lampiran 3 : Data Penelitian	79
Lampiran 4 : Rekap Data Penelitian	82
Lampiran 5 : Hasil Statistik Deskriptif	85
Lampiran 6 : Hasil Uji Instrumen Penelitian	87
Lampiran 7 : Hasil Uji Asumsi Klasik	95
Lampiran 8 : Hasil Uji Ketepatan Model.....	97
Lampiran 9 : Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	98
Lampiran 10 : Hasil Uji Hipotesis (Uji t)	99
Lampiran 11 : Dokumentasi.....	100
Lampiran 12 : Daftar Riwayat Hidup	101

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini persaingan antar perusahaan semakin ketat. Setiap perusahaan berusaha menjadi yang terbaik dan berusaha untuk meningkatkan perusahaannya ketingkat yang lebih tinggi maupun mempertahankannya. Untuk mencapai tujuan tersebut, salah satu cara yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan adalah memiliki sumber daya manusia yang berkualitas.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat sentral dalam organisasi, apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia. Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, menuntut setiap organisasi mendapatkan pegawai yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan organisasi (Kalangi, 2015). Sumber daya manusia yang berkualitas diyakini akan meningkatkan keefektivan dalam kinerja organisasi.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku positif yang berada di luar tanggung jawab formal karyawan dan tidak berkaitan secara langsung dengan sistem reward yang diyakini dapat meningkatkan efektifitas kelompok dan organisasi (Oktaviani & Fauziah, 2017). Terciptanya OCB dalam suatu organisasi salah satunya berasal dari faktor budaya organisasi itu sendiri.

Bateman dan Organ (1983) memperkenalkan konstruk *OCB* dengan menarik konsep perilaku super peran oleh Katz dan Kahn (1966). *OCB*

didefinisikan sebagai “perilaku individu yang *discretionary*, yang tidak secara langsung atau eksplisit termasuk dalam sistim imbalan, dan secara keseluruhan akan meningkatkan efektivitas fungsi organisasi (Hendrawan, Sucahyawati, & Indriyani, 2017). OCB dianggap penting karena perilaku ini sering dijadikan sebagai bahan pembicaraan yang positif dan patut dicontoh.

OCB merupakan perilaku individu yang ekstra, yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat dikenali dalam suatu sistem kerja yang formal, dan mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi (Dennis W. Organ & Lingl, 1995). Oleh karena itu munculnya OCB dipercaya akan meningkatkan efektivitas karyawan KPP Pratama Boyolali dalam membantu secara sukarela untuk melaksanakan pekerjaan diluar tanggung jawabnya.

Menurut Robbin dan Timothy (2008), menyatakan bahwa OCB juga sangat penting untuk meningkatkan pelayanan suatu perusahaan dan dapat membentuk individu untuk bekerja secara ekstra, menghormati semangat dan peraturan, serta dengan besar hati menerima kerugian dan gangguan yang terkait dengan pekerjaannya.

Beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan para ahli telah banyak yang mencoba melakukan penelitian untuk menghubungkan OCB dengan beberapa aspek seperti kualitas pelayanan, kinerja kelompok, dan *turnover*. Pada penelitian kali ini penulis berusaha menghubungkan OCB dengan aspek-aspek yang berbeda, seperti kontrak psikologis, motivasi, dan person-organizational fit (P-O Fit). Selain itu pengambilan obyek juga berbeda dimana kebanyakan penelitian-penelitian terdahulu mengambil obyek seperti rumah sakit ataupun instansi

kesehatan lainnya, pada penelitian ini obyek yang diambil adalah instansi perpajakan.

Organisasi bersaing untuk mendapatkan, mempertahankan, dan mengembangkan sumber daya manusianya, karena organisasi memandang sumber daya manusia sebagai sumber daya yang memiliki potensi untuk dikembangkan. Tidak sedikit perusahaan besar yang memiliki keunggulan kompetitif karena sumber daya manusia mereka yang fokus dan ahli dalam bidangnya, sehingga tidak mudah untuk organisasi lain mendapatkan karyawan dengan kompetensi yang sama persis dengan perusahaan tersebut (Chandra & Indriyani, 2018). Sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai tolok ukur kinerja dari suatu organisasi.

Karyawan yang memiliki OCB tinggi akan memberikan kontribusi penting terhadap peningkatan kinerja (Budiyanto & Oetomo, 2011). Seseorang yang memiliki OCB tinggi tidak akan mengharapkan bayaran dalam bentuk uang atau bonus tertentu, namun OCB lebih kepada perilaku sosial dari masing-masing individu untuk bekerja melebihi apa yang diharapkan, seperti melakukan pekerjaan diluar tanggung jawab misalnya membantu rekan kerja maupun memberikan ide-ide kemajuan untuk organisasi.

OCB memiliki hubungan terhadap kontrak psikologis. Menurut Sofyanty (2018), kontrak psikologis merupakan bentuk harapan dari karyawan terhadap perusahaan mengenai aspek-aspek yang menjadi tanggung jawab masing-masing pihak. Meskipun perjanjian ini tidak tertulis namun cukup memberikan motivasi terhadap karyawan untuk bekerja secara efektif.

Kontrak psikologis berbeda dengan kontrak kerja (Hardeba, 2017). Dimana kontrak psikologis itu berhubungan dengan harapan-harapan yang tidak tertulis dari karyawan kepada organisasi. Sedangkan kontrak kerja merupakan bentuk perjanjian yang disepakati dan harus dilaksanakan oleh masing-masing pihak, baik itu dari pihak karyawan maupun dari pihak organisasi.

Berbagai strategi, struktur dan proses dalam organisasi merupakan faktor penentu dalam menegosiasikan perjanjian perihal berbagai aspek yang diinginkan organisasi dari karyawan dan secara bersamaan organisasi memfasilitasi keinginan karyawan sehingga prinsip-prinsip dasar suatu perjanjian dapat dicapai bersama (Anggraeni, 2013). Oleh karena itu suatu organisasi dalam membangun prinsip-prinsip harus melihat dan menyesuaikan dengan aspek yang dibutuhkan oleh karyawan.

Kontrak Psikologis memiliki pengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) seperti dalam penelitian Almira dan Nailul (2017) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara kontrak psikologis dan OCB. Semakin positif kontrak psikologis yang dimiliki individu maka semakin tinggi OCB karyawan, sedangkan, apabila individu dengan kontrak psikologis yang negatif maka semakin rendah OCB karyawan.

Tri Bodroastuti, (2016) menjelaskan secara singkat bahwa OCB menunjukkan suatu perilaku sukarela individu yang secara tidak langsung berkaitan dalam sistem pengimbalan namun berkontribusi pada keefektifan organisasi. Seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaan membutuhkan kenyamanan dan kesesuaian antara nilai individu dengan nilai yang ada ditempat

kerjanya. Dengan demikian akan timbul motivasi dalam diri karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan lebih semangat, bahkan tidak jarang karyawan akan melakukan pekerjaan di luar tanggung jawabnya apabila dia merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaannya (Lee & Allen, 2002). Oleh karena itu rasa nyaman sangat dibutuhkan bagi karyawan untuk menjalankan tanggung jawabnya dan itu akan lebih baik apabila dipenuhi oleh organisasi sebagai bentuk apresiasi terhadap karyawannya.

Karyawan yang telah memiliki motivasi diri dalam bekerja akan memiliki sikap untuk bekerja dengan penuh kerelaan dan tidak berdasarkan paksaan oleh atasan atau sering disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Dengan kata lain, salah satu hal mempengaruhi munculnya OCB adalah faktor motivasi yang didapatkan dari beberapa faktor diantaranya pengakuan, *achievement*, kemajuan tingkat kehidupan dan lain-lain. (Maryati & Fernando, 2018)

Motivasi merupakan keseluruhan proses pemberian motif bekerja para bawahan sedemikian rupa, sehingga mereka mau bekerja dengan maksimal dan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis (Maulana, 2015). Sedangkan menurut Hasibuan (2007), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Variabel motivasi karyawan (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB (Y) dalam penelitian Ramadanty & Aini (2018). Dimana Hasil

penelitian yaitu terdapat perbedaan pengaruh motivasi karyawan (X) terhadap OCB (Y) antara karyawan *Gen-X* dan juga *Millenials*, begitu juga dengan sikap OCB yang mendominasi masing-masing generasi. Penelitian ini dilakukan di PT Temprina Media Grafika yang terletak di Jalan Raya Wringinanom, Pasinan Lemahputih, Wringinanom, Kabupaten Gresik, Jawa Timur.

Pada penelitian terdahulu Maryati & Fernando (2018), juga menunjukkan bahwa Motivasi Intrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap munculnya *OCB* pada karyawan PT Cinemaxx cabang Lippo Plaza Yogyakarta. Semakin tinggi seorang karyawan yang memiliki Motivasi Intrinsik dari dalam diri sendiri, maka semakin besar pula peluang untuk munculnya *OCB*.

Dalam implementasinya, pada saat operasional perusahaan sedang berjalan setiap karyawan yang berada dalam suatu tugas tertentu seperti yang berada pada bagian POS atau kasir tidak serta merta hanya menjual tiket dan makanan saja, tetapi karyawan tersebut mau melakukan pekerjaan yang diluar *jobdesknya* hal ini akan berputar terus menerus sehingga sikap untuk membantu rekan kerja bahkan untuk bertoleransi dengan keadaan yang berbeda dengan *jobdesk* nya pun akan muncul pada setiap diri karyawan PT.Cinemaxx cabang Lippo Plaza Yogyakarta (Maryati & Fernando, 2018). Oleh karena itu karyawan akan merasa lebih nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya apabila ada kesesuaian nilai antara individu dengan organisasi, atau sering disebut dengan *Person Organizational Fit (P-O Fit)*

Pemahaman terhadap *Person-Organizational Fit (P-O fit)* dapat membantu perusahaan untuk memilih karyawan dengan nilai dan keyakinan yang

sesuai dengan organisasi dan membentuk pengalaman-pengalaman yang dapat memperkuat kesesuaian tersebut (Astuti, 2010). Jadi dalam merekrut dan menentukan karyawan KPP Pratama Boyolali menyesuaikan nilai-nilai yang ada dalam organisasi dengan individu, agar kinerja dalam organisasi berjalan dengan efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan oleh Aussy & Sudarsma (2017), mengidentifikasi bahwa “*person-organizational fit* tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)”. Penelitian ini tidak mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kristof (1996), yang menyatakan bahwa *person-organizational fit* berpengaruh signifikan terhadap OCB.

Selain hasil tidak signifikan dari Aussy dan Sudarsma (2017), dalam penelitian sebelumnya seperti penelitian yang diuraikan oleh Djoko dan Isnu (2014), menyatakan bahwa *person-organizational fit* (P-O Fit) berpengaruh negatif yang tidak signifikan dengan OCB secara langsung dengan objek penelitian sebanyak 246 karyawan kemudian dipilih dengan metode stratified random sampling dengan responden sebanyak 170 karyawan pada KPPBC TMP Tanjung Emas Semarang

Menurut Kristof, (1996) Penelitian-penelitian tentang *Person-Organization Fit* (P-O fit) telah memberikan pengertian yang mendalam tentang meningkatkan kesesuaian antara karyawan dengan perusahaan, mempertahankan karyawan dalam jangka panjang dengan meningkatkan komitmen karyawan

terhadap perusahaan, dan meningkatkan *outcomes* individu yang berimplikasi pada pertumbuhan strategis berkelanjutan perusahaan.

Penelitian ini mengambil obyek penelitian tentang OCB dalam organisasi yang mendorong karyawannya untuk selalu bersikap patuh terhadap nilai dan aturan–aturan serta mendorong karyawan untuk menunjukkan kepedulian mereka terhadap kemajuan perusahaan dengan sukarela menyelesaikan kewajibannya yaitu pada pegawai KPP Pratama Boyolali. Sejarah berdiri berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 55/PMK.01/2007 tanggal 31 Mei 2007 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Keuangan Nomor 132/PMK.01/2006 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Direktorat Jenderal Pajak maka didirikanlah KPP Pratama Boyolali.

Perusahaan tersebut merupakan perusahaan penyedia jasa layanan pajak masyarakat yang berarti perusahaan ini harus tetap menjaga kualitas sumber daya manusia yang ada agar terus memberikan yang terbaik bagi masyarakat. KPP Pratama Boyolali sendiri cukup menjunjung tinggi motivasi bekerja untuk para karyawan, sehingga karyawan memiliki semangat dan sikap suka rela dalam melakukan pekerjaan bahkan diluar tanggungjawab mereka. P-O fit pada KPP Pratama boyolali juga cukup terlihat, kesesuaian nilai yang ada dalam individu dengan nilai organisasi cukup signifikan. Karyawan merasa bahwa kebutuhan yang mereka butuhkan sudah terpenuhi oleh perusahaan mereka bekerja.

Berdasarkan latar belakang masalah dan perbedaan penelitian (research gap) yang terjadi, maka peneliti bertujuan untuk meneliti penelitian dengan judul **“Pengaruh Kontrak Psikologis, Motivasi Intrinsik, dan Person**

Organizational Fit (P-O Fit) terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) ” pada karyawan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Boyolali.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Dalam penelitian sebelumnya seperti penelitian yang diuraikan oleh Djoko dan Isnu (2014), menyatakan bahwa *person-organizational fit* (P-O Fit) berpengaruh negatif yang tidak signifikan dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) secara langsung dengan objek penelitian pada KPPBC TMP Tanjung Emas Semarang.
2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Wiwit dan Ketut (2017), analisis data dalam penelitian ini diketahui bahwa *person-organization fit* tidak berpengaruh langsung pada *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan Hotel Kesambi Hijau Semarang.

1.3 Batasan Masalah

Agar tidak terlalu luas cakupan yang akan dibahas dan juga keterbatasan waktu serta kemampuan peneliti, maka dalam penelitian ini penulis hanya akan meneliti mengenai pengaruh dari kontak psikologis, motivasi dan *person-organizational fit* (P-O Fit) terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Boyolali

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, dapat dirumuskan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah terdapat pengaruh kontrak psikologis terhadap OCB di KPP Pratama Boyolali?
- 2) Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap OCB di KPP Pratama Boyolali?
- 3) Apakah terdapat pengaruh *person-organizational fit* (*p-o fit*) terhadap OCB di KPP Pratama Boyolali?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian-uraian diatas maka dapat dirumuskan penelitian ini bertujuan untuk :

- 1) Menganalisis pengaruh kontrak psikologis terhadap OCB pada KPP Pratama Boyolali.
- 2) Menganalisis pengaruh motivasi terhadap OCB pada KPP Pratama Boyolali.
- 3) Menganalisis pengaruh *person organizational fit* (*p-o fit*) dengan OCB pada KPP Pratama Boyolali.

1.6 Manfaat Penelitian

Dengan melakukan penelitian ini, maka diharapkan hasil penelitian ini berguna untuk :

- 1) Bagi Peneliti

Penelitian ini berguna untuk melatih daya intelektual sehingga dapat mempertajam daya pikir serta meningkatkan kompetensi keilmuan dalam disiplin ilmu yang digeluti.

2) Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat menambah pengetahuan, pemahaman, dan wawasan tentang pengaruh kontrak psikologis, motivasi, dan *person-organizational fit* (P-O Fit) terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), sehingga dapat diterapkan pada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

3) Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi penelitian di bidang yang sama di masa yang akan datang yang dapat dimanfaatkan lembaga maupun calon peneliti yang lain.

1.7 Sistematika Penelitian

Penulisan proposal skripsi ini dibagi menjadi tiga bab yaitu pendahuluan, landasan teori, dan metodologi penelitian antara lain sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan penjelasan awal permasalahan yang akan dibahas, meliputi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang teori-teori yang akan dipakai meliputi pengertian kinerja karyawan, pengembangan karir, motivasi kerja, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi tentang metode penelitian, variabel penelitian, definisi operasional variabel, populasi dan sampel, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, pengolahan data, dan teknik analisis data.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kajian Teori

2.1.1 *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

1. Pengertian *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku positif yang berada di luar tanggung jawab formal karyawan dan tidak berkaitan secara langsung dengan sistem reward yang diyakini dapat meningkatkan efektivitas kelompok dan organisasi (Oktaviani & Fauziah, 2017). Terciptanya OCB dalam suatu organisasi salah satunya berasal dari faktor budaya organisasi itu sendiri.

Bateman dan Organ (1983) memperkenalkan konstruk *OCB* dengan menarik konsep perilaku super peran oleh Katz dan Kahn (1966). *OCB* didefinisikan sebagai “perilaku individu yang *discretionary*, yang tidak secara langsung atau eksplisit termasuk dalam sistem imbalan, dan secara keseluruhan akan meningkatkan efektivitas fungsi organisasi (Hendrawan et al., 2017). *OCB* dianggap penting karena perilaku ini sering dijadikan sebagai bahan pembicaraan yang positif dan patut dicontoh.

OCB merupakan perilaku individu yang ekstra, yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat dikenali dalam suatu sistem kerja yang formal, namun mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi (Dennis W. Organ & Lingl, 1995). Oleh karena itu munculnya *OCB* dipercaya akan meningkatkan efektivitas karyawan dalam membantu secara sukarela untuk melaksanakan pekerjaan diluar tanggung jawabnya.

Menurut Robbin dan Timothy (2008), menyatakan bahwa OCB juga sangat penting untuk meningkatkan pelayanan suatu perusahaan serta dapat membentuk kepribadian individu untuk bekerja secara ekstra, menghormati peraturan, serta besar hati mampu menerima kerugian dan gangguan yang terkait dengan pekerjaannya.

2. Dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut D.W Organ & Ryan (1995) ada lima dimensi/komponen/aspek dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yaitu:

1. *Altruism*, adalah perilaku membantu karyawan lain tanpa adanya paksaan pada tugas-tugas yang berhubungan dengan operasi organisasi.
2. *Conscientiousness*, adalah perilaku karyawan yang mempunyai prasyarat peran yang melebihi standar minimum.
3. *Virtue*, adalah partisipasi aktif karyawan dalam memikirkan kehidupan organisasi, misalnya selalu mencari informasi terbaru yang mendukung kemajuan organisasi.
4. *Sportsmanship*, adalah menekankan pada aspek-aspek positif organisasi dari pada aspek negatifnya, seperti perilaku tidak senang, protes tidak suka, mengeluh, dan membesar-besarkan persoalan sepele.
5. *Courtesy*, adalah berbuat baik kepada orang lain, mencegah terjadinya suatu masalah, atau mengambil tindakan untuk mencegah terjadinya atau berkembangnya masalah.

3. Indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Dari penelitian Santoso & Irwantoro (2014) variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) dapat diukur dengan menggunakan dimensi menurut Organ 1988 yaitu *Altruism, Conscientiousness, Civic Vertu, Cortesy, Sportman Ship* sehingga muncul beberapa indikator sebagai berikut :

- 1) Memberikan pelayanan yang terbaik
- 2) Membantu menyelesaikan pekerjaan rekan kerja dengan tulus dan ikhlas
- 3) Patuh terhadap peraturan dan ketentuan yang berlaku
- 4) Dapat bekerja dalam kondisi apapun

4. Faktor-faktor *organizational citizenship behavior* (OCB)

Menurut D.W Organ & Ryan, (1995), mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi OCB sebagai berikut :

a. Budaya dan iklim organisasi

Faktor ini didukung oleh beberapa penelitian, salah satu penelitian yang mendukung ialah yang dilakukan oleh Mohanty dan Rath (2012). Penelitian ini dilakukan pada karyawan di 3 sektor berbeda yaitu perbankan, IT, dan Manufaktur. Data yang digunakan dari 380 responden dengan menggunakan analisis komprehensif. Hasil dari penelitian ini adalah adanya hubungan positif signifikan budaya organisasi dan iklim terhadap OCB.

b. Kepribadian dan suasana hati

Faktor ini didukung oleh beberapa jurnal. Salah satunya yang telah dilakukan oleh Leephaijaroen (2015). Metode penelitian ini menggunakan metode campuran yaitu kualitatif dan kuantitatif di *Ubun Ratchathani 17 Rajabhat*

University, Thailand. Teknik analisis yang digunakan ialah regresi. Metode penelitian kuantitatif dikumpulkan dari 144 staf dan metode penelitian kualitatif dikumpulkan dari 11 staf yang telah di wawancarai. Hasil dari penelitian ini mengungkapkan bahwa kepribadian dan suasana hati memiliki efek positif signifikan terhadap OCB

c. Persepsi terhadap dukungan organisasional

Faktor ini didukung oleh banyak penelitian. Salah satunya yang telah dilakukan oleh Danish *et.al*, (2015). Penelitian ini dilakukan untuk mengeksplorasi hubungan antara persepsi dukungan organisasi terhadap OCB. Penelitian ini dilakukan di NHA (*National Highway Authority*) Pakistan. Data yang dikumpulkan melalui 200 kuesioner yang disebar. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif antara persepsi dukungan organisasi terhadap OCB.

d. Masa kerja

Faktor ini didukung oleh banyak penelitian. Salah satunya yang telah dilakukan oleh Ueda dan Ohono (2013). Penelitian ini menyelidiki efek masa kerja terhadap OCB dari 6.860 pekerja Jepang. Analisis yang digunakan yaitu analisis regresi hirarki. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif yang diciptakan masa kerja terhadap OCB.

e. Jenis kelamin

Faktor ini didukung oleh banyak penelitian. Seperti yang telah dilakukan oleh Farrel dan Finkelstein (2007), Akinbode (2011). Beauregard (2000), 18 Wanxian dan Weiwu (2007). Pavalache-illie (2014), dengan hasil penelitian yang

menyatakan perempuan lebih banyak terlibat dalam OCB dibandingkan laki-laki. Hal ini tentu mengartikan adanya dampak gender terhadap OCB.

2.1.2 Kontrak Psikologis

1. Pengertian Kontrak Psikologis

Menurut Sofyanty (2018) Kontrak psikologis merupakan bentuk harapan dari karyawan terhadap perusahaan mengenai aspek-aspek yang menjadi tanggung jawab masing-masing pihak. Meskipun perjanjian ini tidak tertulis namun mampu memotivasi karyawan untuk bekerja secara efektif.

Kontrak psikologis merupakan kumpulan dari keseluruhan ekspektasi yang dimiliki seorang individu mengenai apa yang akan dikontribusikan untuk organisasi serta apa yang diberikan oleh organisasi sebagai balas jasa (Griffin, 2013). Jadi, kontrak psikologis tidak tertulis diatas kertas dan syarat tersebut tidak dinegoisasikan oleh individu secara eksplisit.

Dalam terpenuhinya kontrak psikologis tergantung dari dua dimensi yaitu : (Sembiring, Danta, & Ginting, 2000)

1. Tingkat harapan dan persepsi karyawan bahwa perusahaan akan menyediakan apa yang diperoleh sesuai dengan apa yang diberikan karyawan.
2. Asumsi adanya kesamaan persepsi mengenai pertukaran; seperti pertukaran uang dan waktu kerja, pertukaran kebutuhan kerja, pertukaran kebutuhan sosial/rasa aman dengan kerja keras dan loyalitas, pertukaran kesempatan untuk aktualisasi diri dengan usaha yang kreatif untuk mencapai tujuan perusahaan atau kombinasi lainnya.

Menurut Rousseau (1989), mengemukakan bahwa kontrak psikologis menjelaskan suatu persepsi karyawan dalam perwujudan dan kewajiban timbal balik dengan perusahaan serta saling menguntungkan antar organisasi perusahaan. Menurut Ermawati (2017), dapat didefinisikan dalam keyakinan pekerja terhadap obligasi kewajiban timbal balik antara pekerja dengan organisasi berdasarkan atas janji yang dipersepsikan oleh pekerja dan tidak diketahui oleh agen–agen organisasi seperti supervisor, manajer dan Lain-lain (Sembiring et al., 2000).

Schein (2010), mendefinisikan bahwa kontrak psikologis merupakan suatu keyakinan yang dimiliki oleh karyawan dan perusahaan serta kewajiban yang dimiliki oleh suatu pihak dengan pihak yang lain. Kontrak psikologis biasanya sering dipahami oleh sudut pandang karyawan bukan dari sudut pandang perusahaan.

Berdasarkan dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kontrak psikologis merupakan bentuk kontribusi antar individu terhadap organisasi dalam perusahaan. Individu memiliki bentuk beragam kontribusi seperti keahlian, kesetiaan, waktu yang relevan, kemampuan yang dimiliki, keyakinan, dan lain-lain. Sebagai imbalannya organisasi memberikan insentif seperti gaji, serta peluang pengembangan karir terhadap karyawan untuk berkontribusi. Kontrak psikologis terhadap individu juga meyakini pekerjaannya untuk mewujudkan kewajiban timbal balik dengan perusahaan yang saling menguntungkan antar organisasi tersebut.

2. Aspek-Aspek Kontrak Psikologis

Menurut Rousseau (1989), mengemukakan bahwa aspek kontrak psikologis terdapat pada harapan tentang janji organisasi kepada karyawan atas kontribusi dalam perusahaan serta mempunyai kinerja yang baik. Seperti peluang pengembangan karir, konten pekerjaan, atmosfer sosial, imbalan finansial, dan keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan.

Ketika organisasi memenuhi tugas kewajibannya maka karyawan berkontribusi terhadap organisasi dalam menyeimbangkan masalah pribadi dengan masalah di dalam organisasi seperti, loyalitas terhadap organisasi, ketersediaan bekerja yang maksimal, mempunyai perilaku yang baik kepada sesama karyawan ataupun kepada atasannya (Rousseau, 1989).

3. Menurut Conway dan Briner (2005), terdapat beberapa hal yang membentuk kontrak psikologis di dalam perusahaan, yaitu:

- a. Keyakinan-keyakinan yang membentuk kontrak psikologis.
- b. Sifat implisit kontrak psikologis.
- c. Sifat subjektif kontrak psikologis.
- d. Persetujuan atau perjanjian yang dipersepsikan oleh masing-masing orang dalam organisasi.
- e. Pertukaran-pertukaran yang terjadi antara anggota organisasi yang dapat menimbulkan kontrak psikologis.
- f. Keyakinan-keyakinan anggota organisasi terhadap anggota lainnya berdasarkan hubungan yang sedang berlangsung.
- g. Pihak-pihak yang terlibat dalam kontrak psikologis.

4. Jenis-jenis Kontrak Psikologis

Menurut Rousseau (1989), kontrak psikologis dibagi menjadi dua bentuk yaitu :

a. *Transactional Contract*

Transactional contract atau kontrak transaksional adalah perjanjian bentuk jangka pendek yang berfokus pada aspek pertukaran ekonomi dengan jenis pekerjaan yang tidak luas serta karyawan semakin sedikit dalam organisasinya. Oleh karena itu hubungan yang dibangun tidak berdasarkan jarak waktu yang lama. Hubungan kerja dengan kontrak transaksional kinerja karyawan tersebut dianggap buruk atau kontrak akan berakhir.

b. *Ralational Contract*

Relational contract atau kontrak rasional mempunyai jangka waktu yang panjang serta tidak ditentukan waktu berakhirnya. Jenis kontrak ini menghubungkan dengan faktor sosio-emosional seperti keamanan, kepercayaan dan loyalitas.

c. *Balanced*

Balanced, yaitu bentuk perjanjian terbuka, yang dikondisikan pada keberhasilan ekonomi perusahaan serta kesempatan untuk bekerja dalam mengembangkan keuntungan karir. Timbal balik kepada pekerja berdasarkan pada kinerja dan kontribusi untuk perusahaan, terutama dalam menghadapi tekanan pasar.

d. *Transitional*

Transitional adalah kontrak psikologis yang tidak terbentuk sendiri atau berdiri sendiri, tetapi kognitif mengemukakan bahwa transisi yang bertentangan dengan peraturan sebelum pekerjaannya ditetapkan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa mempunyai perbedaan antara kontrak transaksional dan kontrak relasional. Kontrak transaksional mempunyai perjanjian yang bersifat moneter dalam melibatkan karyawannya yang terbatas dalam berorganisasi. Sedangkan kontrak relasional mempunyai hubungan jangka waktu yang lama serta memperkenalkan suatu hubungan yang baik antara karyawan dan organisasi.

2.1.3 Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Pentingnya peran SDM dalam menentukan keberhasilan perusahaan, maka organisasi harus mampu mewujudkan keinginan dan kebutuhan karyawan melalui pemberian motivasi sehingga dapat mencapai kinerja yang tinggi. Motivasi merupakan keseluruhan proses pemberian motif bekerja para bawahan sedemikian rupa, sehingga mereka mau bekerja dengan maksimal dan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis (Maulana, 2015). Peran motivasi dalam pekerjaan cukup penting dimana motivasi bisa muncul dari dalam diri sendiri atau dapat dibangun dari luar diri karyawan.

Motivasi adalah hal yang menjadi penyebab, penyalurkan dan pendukung perilaku manusia atau individu agar mau bekerja dengan giat dan

antusias demi mencapai hasil kinerja yang optimal (Meisha, 2017). Pencapaian kinerja yang optimal dapat dilakukan dengan memberi motivasi atau menumbuhkan motivasi bagi para karyawan untuk dapat melakukan pekerjaan mereka secara optimal.

Dengan cara yang sederhana, Hersey dan Blanchard (1995) menyebutkan bahwa motivasi adalah niat untuk melakukan sesuatu sementara motif adalah kebutuhan, niat, dorong atau dorongan. Robbins (2001) motivasi didefinisikan sebagai “Proses yang menjelaskan intensitas, arah individu, dan ketekunan usaha ke arah mencapai tujuan” (Elmi, Nimran, & Al, 2013) motivasi sendiri merupakan suatu dorongan dari masing-masing individu untuk melakukan kegiatan atau pekerjaan tertentu.

2. Teori Motivasi

Dari Elmi et al., (2013) terdapat beberapa penelitian mengenai motivasi, beberapa teori tentang manusia dan motivasi sebagai fenomena yang kompleks yang membedakan dia dengan makhluk lain dapat dikembangkan. Stoner (1982) mengelompokkan teori motivasi menjadi tiga jenis yaitu: a) teori penguatan b) teori konten, dan c) teori proses.

- a. Teori Konten: berfokus pada apa motivasi adalah, berfokus pada pentingnya faktor dalam individu yang menyebabkan mereka untuk berperilaku. Upaya teori ini untuk memenuhi apa kebutuhan dilakukan dan apa yang mendorong dia untuk bertindak.
- b. Teori Proses: berfokus pada bagaimana dan dengan apa tujuan individu untuk termotivasi atau terdorong dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan.

- c. Teori Penguatan: berfokus pada cara berperilaku yang dapat dipelajari, apa akibat dari perbuatan masa lalu yang mempengaruhi akta masa depan dalam siklus proses pembelajaran.

3. Faktor Motivasi

Motivasi menurut Hidayati & Ermiyanto (2017) mencakup beberapa faktor yang mempengaruhi, antara lain :

- (1) Prestasi (*Achievement*),
- (2) Penghargaan (*Recognition*),
- (3) Tanggung jawab (*Responsibility*),
- (4) Kesempatan untuk maju (*Possibility of growth*),
- (5) Pekerjaan itu sendiri (*Work*), dan
- (6) Pertumbuhan dan perkembangan (*Growth*)

4. Indikator Motivasi

Indikator-indikator motivasi kerja Can & Yasri (2013) antara lain yaitu :

- a. Kebutuhan akan kekuasaan
- b. Kebutuhan untuk berprestasi
- c. Kebutuhan akan afiliasi

2.1.4 Person-Organizational Fit (P-O Fit)

1. Pengertian *person-organizational fit* (P-O Fit)

Person-organizational fit (P-O Fit) merupakan kesesuaian antara nilai-nilai pada diri individu dengan nilai-nilai yang ada dalam organisasi (Kristof, 1996).

Apabila terdapat kesesuaian maka akan menimbulkan rasa nyaman baik itu dari pihak individu maupun dari pihak organisasi.

Pemahaman terhadap *Person-Organization Fit* (P-O fit) dapat membantu perusahaan untuk memilih para karyawan dengan nilai dan keyakinan yang sesuai dengan organisasi dan membentuk pengalaman-pengalaman yang dapat memperkuat kesesuaian tersebut. Pendapat-pendapat tentang memperkerjakan karyawan yang sesuai, pengaruh dari karyawan yang sesuai dengan perusahaan telah dikembangkan dalam banyak literatur (Astuti, 2010).

Kristof, (1996) mengatakan bahwa pemenuhan kebutuhan karyawan oleh organisasi seperti kompensasi, lingkungan fisik kerja dan kesempatan untuk maju sangat diperlukan oleh karyawan. Di lain pihak, organisasi membutuhkan kontribusi karyawan dalam bentuk komitmen, keahlian dan kemampuan mereka.

2. Indikator *person-organizational fit* (P-O Fit)

Indikator dari *Person-organizational fit* (P-O Fit) menurut Santoso & Irwantoro (2014) sebagai berikut :

- 1) Kesesuaian antara kebutuhan sebagai karyawan dengan nilai-nilai dalam organisasi.
- 2) Bertanggungjawab dalam pelaksanaan ketentuan dan peraturan
- 3) Bekerja secara Profesional
- 4) Bekerja Dengan Penuh Integritas
- 5) Menjaga Kerukunan Dan Hubungan Kekeluargaan Antar Pegawai

3. Model *person-organizational fit* (P-O Fit)

Person-Organizational Fit (P-O Fit) dapat diartikan dalam empat konsep, antara lain sebagai berikut (Astuti, 2010)

1. Kesesuaian nilai (*value congruence*) yaitu kesesuaian nilai intrinsik individu dengan nilai organisasi.
2. Kesesuaian tujuan (*goal congruence*) yaitu kesesuaian tujuan individu dengan tujuan organisasi dalam hal ini adalah pempinan dan rekan kerja.
3. Pemenuhan kebutuhan karyawan (*employee need fulfillment*) yaitu kesesuaian antara kebutuhan karyawan dan kekuatan lingkungan kerja dengan sistem dan struktur organisasi.
4. Kesesuaian karakteristik (*culture personality congruence*) yaitu kesesuaian antara kepribadian (bukan nilai) individu dengan iklim atau kultur organisasi.

2.2. Hasil Penelitian yang Relevan

Penelitian mengenai kontrak psikologis terhadap organizational citizenship behavior (OCB) telah menjadi tema yang sering dijadikan judul penelitian karya ilmiah. Namun, dibalik seringnya penelitian dengan tema tersebut masih jarang ditemukan penelitian dengan variabel kontrak psikologis, *person-organizational fit*, dan motivasi sebagai variabel mediasi. Untuk memperkuat penelitian mengenai tema tersebut, maka peneliti mengambil beberapa literatur penelitian terdahulu.

Table 2.1
Penelitian Yang Relevan

Nama Penulis dan Tahun	Hasil Penelitian	Kontribusi Penelitian
1. Almira Oktaviani, Nailul Fauziah (2017)	Hubungan antara variabel menunjukan terdapat hubungan signifikan antara Kontrak Psikologis dan OCB	Penelitian yang telah dilakukan menunjukan bahwa terdapat hubungan positif antara Kontrak psikologis dengan <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> . Semakin positif kontrak psikologis yang dimiliki individu maka semakin tinggi <i>organizational citizenship behavior karyawan</i> , sedangkan, apabila individu dengan kontrak psikologis yang negatif maka semakin rendah <i>organizational citizenship behavior karyawan</i> .
2. Djoko Santoso, Isnu Irwantoro (2014)	Person-Organizational Fit (PO-Fit) berpengaruh negatif yang tidak signifikan dengan <i>organizational citizenship behavior (OCB)</i> secara langsung.	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> dari petugas KPPBC TMP di Tanjung Emas. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa variabel Person-Organizational Fit (PO-Fit) memiliki dampak yang tidak signifikan dan negative terhadap variabel <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> .

<p>3. Noer Aisyah Barlian, (2014)</p>	<p>Kontrak psikologis berpengaruh positif dan signifikan Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)</p>	<p>Kepercayaan karyawan terhadap organisasi merupakan sebuah harapan karyawan terhadap organisasi tersebut dimasa yang akan datang. Apabila kepercayaan itu sangat tinggi maka seseorang akan berusaha bekerja sebaik-baiknya dan dimungkinkan pula <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) dapat terlaksana dengan baik. Maka dari itu berdasarkan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kontrak psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) di Rumah Sakit Paru Kabupaten Kabupaten Jember dan itu membuktikan hipotesis pertama.</p>
<p>4. Noer Aisyah Barlian, (2014)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)</p>	<p>Seseorang yang memiliki motivasi dalam diri akan mendorong <i>energy</i> dalam dirinya untuk melaksanakan kegiatan. Maka pengorbanan dalam diri seseorang yang diberikan kepada organisasi merupakan gambaran dari</p>

		<p>motivasi karyawan untuk kelangsungan organisasi, pengorbanan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut salah satunya berperilaku <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) di Rumah Sakit Paru Kabupaten Jember.</p>
<p>5. Devytri Ramadianty, Edlyn Khurotul Aini, (2018)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa korelasi antara Motivasi Karyawan (X) dengan OCB (Y) pada karyawan <i>Gen-X</i> bersifat positif.</p>	<p>Dari penelitian ini, perilaku OCB (Y) dipengaruhi oleh Motivasi Karyawan (X) menunjukkan bahwa perilaku OCB yang paling menonjol pada karyawan <i>Gen-X</i> adalah perilaku <i>conscientiousness</i> yaitu perilaku sukarela yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Pada penelitian ini tindakan yang dicontohkan adalah selalu mengerjakan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan, tidak mengambil waktu istirahat melebihi aturan perusahaan, dan tertib dengan aturan perusahaan walaupun tidak ada yang mengawasi.</p>

6. Drajat Verianto, (2018)	<p>Penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja intrinsik berpengaruh signifikan dan positif terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) karyawan teruji dan diterima.</p>	<p>Implikasi penelitian ini adalah untuk meningkatkan OCB dan juga kinerja pada karyawan KPP Pratama Purwokerto, beberapa hal yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan motivasi intrinsiknya antara lain dengan mendorong karyawan untuk meningkatkan potensi yang pada diri karyawan serta memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyelesaikan setiap pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, peningkatan OCB dan juga kinerja pada karyawan KPP Pratama Purwokerto juga dapat dengan memperbaiki persepsi keadilan pada diri tiap karyawan. Manajemen dapat melakukannya dengan melakukan penilaian prestasi bagi karyawan secara adil dan transparan, kinerja pada karyawan KPP Pratama Purwokerto juga dapat dilakukan dengan memperbaiki OCB pada karyawan.</p>
7. Siska Kristin Sugianto, (2012)	<p>menunjukkan bahwa Person-Organization Fit (P-O Fit)</p>	<p><i>Person-organization fit</i> berpengaruh secara nyata terhadap motivasi kerja,</p>

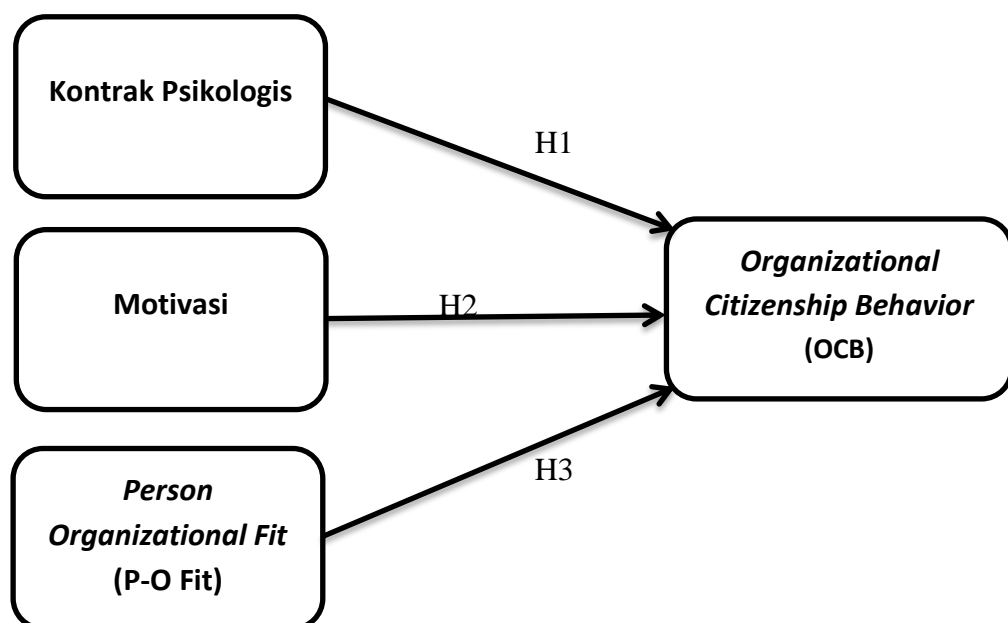
	berhubungan signifikan terhadap motivasi kerja	kepuasan kerja, dan komitmen pegawai UB Hotel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi <i>person-organization fit</i> yang dimiliki oleh pegawai, semakin tinggi pula motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen yang dihasilkan oleh pegawai UB Hotel. Demikian pula sebaliknya semakin rendah <i>person-organization fit</i> yang dimiliki oleh pegawai akan diikuti dengan penurunan terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen yang dimiliki oleh pegawai UB Hotel.
8. Devy Sofyanty, (2017)	Kontrak psikologis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	Penelitian ini menyatakan Kontrak psikologi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Perusahaan perlu meningkatkan dan mempertahankan kepedulian terhadap karyawan, tidak hanya yang bersifat fisik pada sarana dan prasarana, melainkan juga non fisik yang meliputi sikap manajemen, atasan terhadap anak buah sehingga timbul suatu

		ikatan yang kuat serta menguntungkan antar dua belah pihak.
--	--	---

2.3. Kerangka Berfikir

Berdasarkan perumusan masalah, maka hubungan antara kontrak psikologis motivasi dan person-organizational fit terhadap OCB dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Berfikir



2.4 Hipotesis

Kerangka pemikiran diatas menjelaskan bahwa penelitian ini melihat pengaruh variabel independen yaitu kontrak psikologis, motivasi, dan *person-organizational fit*, dan variabel dependen yaitu *organizational citizenship behavior* (OCB).

1. Pengaruh Kontrak Psikologis terhadap Organizational Citizenship Behavior (H1)

Barlian, (2010) Menunjukan bahwa kontrak psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Berdasarkan penelitian sebelumnya dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Kontrak psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

2. Pengaruh Motivasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (H2)

Ramadianty & Aini, (2018) menunjukan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Berdasarkan penelitian sebelumnya dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

3. Pengaruh Person-Organizational Fit terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (H3)

Prima Jaya & Nugroho, (2017) menyatakan bahwa Person-Organization Fit (P-O Fit) berpengaruh signifikan terhadap Organisasi Citizenship Behavior (OCB).

Berdasarkan penelitian sebelumnya dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Person-Organizational Fit (PO-Fit) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Waktu dan Wilayah Penelitian

3.1.1. Waktu penelitian

Waktu penelitian ini meliputi kegiatan persiapan sampai penyusunan laporan penelitian. Penyusunan proposal hingga terlaksananya penelitian ini memerlukan waktu kurang lebih 10 bulan dimulai pada bulan Januari 2020 hingga Oktober 2020.

3.1.2. Wilayah penelitian

Penelitian ini bertempat di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Boyolali yang berlokasi di Jalan Raya Solo Boyolali Km. 24, Mojosongo permai, Mojosongo, Kec. Mojosongo, Kabupaten Boyolali, Jawa Tengah 57512.

3.2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu metode untuk menemukan pengetahuan yang menggunakan angka yang digunakan untuk menganalisis mengenai apa yang ingin kita ketahui, biasanya dengan menggunakan statistika. Selain itu metode ini telah memenuhi kaidah ilmiah yaitu konkrit, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis (Sugiyono, 2016).

Penelitian kuantitatif yang dimaksud adalah dengan melakukan survey dan membagikan kuisioner untuk mendapat hasil dari pengaruh kontrak psikologis, motivasi, dan *person-organizational fit* (p-o fit) terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada KPP Pratama Boyolali.

3.3. Populasi, Sampel dan Teknik Pengumpulan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Ferdinand, 2014). Populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dari benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan KPP Pratama Boyolali yang berjumlah kurang lebih 103 karyawan.

3.3.2. Sampel

Sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Subset ini diambil karena dalam banyak kasus tidak mungkin kita meneliti seluruh anggota populasi (Ferdinand, 2014). Pandangan ini diperkuat oleh Sugiyono (2016) yang menyatakan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Jumlah sampel yang diharapkan dalam penelitian ini adalah 70-100 sampel.

Jumlah sampel adalah elemen yang akan dimasukan dalam penelitian. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Boyolali sejumlah 76 karyawan.

3.3.3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu : probability sampling dan nonprobability sampling. Probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sedangkan nonprobability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Nasution, 2003: 86)

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *probability sampling* yaitu pengambilan sampel dengan memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2016).

Pengambilan sampel dengan metode *simple random sampling*, karakteristik dari teknik pengambilan sampel ini yaitu setiap orang memiliki kesempatan yang sama dengan yang lainnya untuk dipilih menjadi anggota sampel (Ferdinand, 2014). Pandangan ini diperkuat oleh Jogiyanto (2010) dalam metode ini dilakukan dengan mengambil secara langsung dari populasinya secara random atau acak. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Boyolali.

3.4. Data dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain data primer dan data sekunder. Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

3.4.1. Data primer

Sugiyono (2016) mengatakan bahwa data primer merupakan data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuisisioner kepada karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Boyolali.

3.4.2. Data Sekunder

Data sekunder (*secondary data*) merupakan data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber sumber yang sudah ada (Sekaran dan Bougie, 2017). Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari jurnal, buku-buku referensi, dan informasi lain yang berkaitan dengan tema penelitian ini, sebagai pelengkap yang di peroleh dari literatur-literatur yang ada hubungannya dengan penelitian.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan untuk mengumpulkan sampel data. Teknik pengumpulan data tergantung dari strategi dan sumber datanya. Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), survei, pengambilan basis data, dan teknik model matematik (Jogiyanto, 2010).

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner. Kuisisioner merupakan daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya di mana responden akan mencatat jawaban mereka, biasanya dalam alternative yang didefinisikan dengan jelas (Sekaran dan Bougie, 2017). Kuesioner ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kontrak psikologis, motivasi

dan *person-organizational fit* (p-o fit) terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Boyolali.

3.6. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut, sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variansi tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen.

3.6.1. Variabel bebas (*independent*)

Variabel independen atau yang sering disebut variabel bebas variabel ini juga sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *prediktor*, *antecedent*. Apabila ada dua variabel yang saling berhubungan, sedangkan bentuk hubungannya adalah bahwa perubahan variabel yang satu mempengaruhi atau menyebabkan perubahan variabel yang lain, dan inilah yang disebut variabel bebas atau *independent variabel* (Anshori dan Isnawati, 2009). Dalam penelitian ini yang bertindak sebagai variabel independen adalah kontrak psikologis, motivasi dan *person-organizational fit* (*P-O Fit*).

3.6.2. Variabel terikat atau tergantung (*dependent*)

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Anshori dan Iswati, 2009). Dalam

penelitian ini yang bertindak sebagai variabel dependen adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

3.7 Definisi Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian ini adalah Kontrak Psikologis, Motivasi, Person-Organizational Fit (P-O Fit), dan Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Secara operasional variabel tersebut didefinisikan sebagai berikut :

Table 3.1
Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi	Indikator
1.	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (Y)	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) merupakan perilaku positif yang berada di luar tanggung jawab formal karyawan yang tidak berkaitan secara langsung dengan sistem reward namun diyakini dapat meningkatkan efektifitas kelompok dan organisasi (Oktaviani & Fauziah, 2017).	1. Memberikan pelayanan yang terbaik 2. Membantu menyelesaikan pekerjaan rekan kerja dengan tulus dan ikhlas 3. Patuh terhadap peraturan dan ketentuan 4. Dapat bekerja dalam kondisi apapun (Santoso & Irwantoro, 2014)
2.	Kontrak Psikologis (X1)	Menurut Sofyanty (2018), kontrak psikologis merupakan bentuk harapan dari karyawan terhadap perusahaan mengenai	1. Kontribusi karyawan kepada perusahaan yang berkaitan dengan pekerjaan. 2. Pemberian insentif dari

		<p>aspek-aspek yang menjadi tanggung jawab masing-masing pihak. Meskipun perjanjian ini tidak tertulis namun cukup memberikan dorongan terhadap karyawan untuk bekerja secara efektif.</p>	<p>perusahaan sesuai dengan kontribusi yang diberikan karyawannya.</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Kesempatan untuk pengembangan diri karyawan. 4. Kenyamanan dilingkungan kerja. 5. Pekerjaan yang menantang. 6. Remunerasi yang sesuai dengan beban kerja (Selly Jayanti, 2013)
3.	Motivasi (X2)	<p>Motivasi merupakan keseluruhan proses pemberian motif bekerja para bawahan sedemikian rupa, sehingga mereka mau bekerja dengan maksimal dan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis (Maulana, 2015)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan akan kekuasaan 2. Kebutuhan untuk berprestasi 3. Kebutuhan akan afiliasi (Can & Yasri, 2013)
4.	<i>Person-Organizational Fit</i> (P-O Fit) (X3)	<p><i>Person-Organization Fit</i> (P-O Fit) merupakan adanya kesesuaian / kecocokan antara individu dengan organisasi, ketika apabila :</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesesuaian nilai 2. Kesesuaian tujuan 3. Pemenuhan kebutuhan karyawan 4. Kesesuaian karakteristik

		ada kesungguhan untuk memenuhi kebutuhan pihak lain, atau mereka memiliki karakteristik dasar yang serupa.	kultur-kepribadian (Kristof, 1996)
--	--	--	------------------------------------

3.8 Teknik Analisis Data

Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang teliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan

Metode analisis data adalah metode yang digunakan untuk mengolah hasil penelitian guna memperoleh suatu kesimpulan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan bantuan aplikasi SPSS 22.0

3.8.1. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur untuk melakukan tugasnya mencapai sasarannya. Validitas berhubungan dengan kenyataan. Validitas juga berhubungan dengan tujuan dari pengukuran. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata dan benar.

Alat ukur yang tidak valid adalah yang memberikan hasil ukuran menyimpang (kesalahan) dari tujuannya (Jogiyanto, 2010).

Jadi validitas bertujuan untuk mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah kita buat benar-benar dapat mengukur apa yang akan kita ukur. Instrumen atau item-item kuesioner dinyatakan valid jika nilai r hitung $> r$ table (Jogiyanto, 2010).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan akurasi dan ketepatan dari pengukurnya. Reliabilitas berhubungan dengan akurasi dari pengukurannya. Reliabilitas berhubungan dengan konsistensi dari pengukur. Suatu pengukur dikatakan reliabel (dapat diandalkan) jika dapat dipercaya. Supaya dapat dipercaya, maka hasil dari pengukuran harus akurat dan konsisten. Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subyek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda (Jogiyanto, 2010).

3.8.2. Uji Asumsi Klasik

Tahapan yang dilakukan dalam pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari empat macam pengujian, yaitu sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya (Ansofino, 2016).

2. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas adalah alat untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah dimana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas (Ansofino, 2016).

3. Uji Multikolienaritas

Uji Multikolienaritas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda. Jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat menjadi terganggu (Ansofino, 2016).

3.8.3. Uji Ketepatan Model

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis R^2 (R Square) atau koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. (Ghozali, 2013).

2. Uji F (Pengujian Simultan)

Uji f adalah pengujian kelayakan model. Model yang layak adalah model yang dapat digunakan untuk mengestimasi populasi. Model regresi dikatakan layak jika nilai uji F sebuah model memenuhi kriteria yang telah ditetapkan.

3.8.4 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2006).

Dalam penelitian ini hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen (Organizational Citizenship Behavior) dengan variabel independen (Kontrak Psikologis, Motivasi Kerja, Person-Organizational Fit). Model analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

Dimana:

α = Konstanta

b = Koefisien regresi untuk X_1 - X_3

e = Error

Y = *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

X_1 = Kontrak Psikologis

X_2 = Motivasi

X_3 = *Person-Organizational Fit* (P-O Fit)

3.8.5 Uji t (Pengujian Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas / independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Apabila nilai t hitung $>$ t tabel, maka H^a yang diterima yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2013).

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Berdirinya KPP Pratama Boyolali

Seiring dengan perkembangan zaman, hasil penjualan sumber daya alam tidak lagi dapat diandalkan untuk memenuhi kebutuhan belanja negara, maka pemerintah harus mencari alternatif penerimaan negara yang dapat diandalkan dan berkesinambungan. Atas dasar inilah pemerintah merasa perlu melakukan reformasi di bidang perpajakan sebagai salah satu upaya mengamankan penerimaan negara. Dengan digulirkannya reformasi perpajakan, maka dipandang perlu adanya pendirian kantor pajak baru yang bisa memfasilitasi perkembangan teknologi, ekonomi, dan bertambahnya jumlah Wajib Pajak.

Tidak berbeda halnya dengan provinsi Jawa Tengah yang akhirnya dipecah menjadi dua Kantor Wilayah. Kabupaten Boyolali, yang terletak di Jawa Tengah, merupakan salah satu pusat ekonomi yang dipandang perlu mendapat perhatian lebih aspek perpajakannya. Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 55/PMK.01/2007 tanggal 31 Mei 2007 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Keuangan Nomor 132/PMK.01/2006 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Direktorat Jenderal Pajak maka didirikanlah KPP Pratama Boyolali. Merupakan instansi vertikal langsung di bawah Kantor Wilayah Jawa Tengah II, KPP Pratama Boyolali yang wilayah kerjanya meliputi seluruh Kabupaten Boyolali yang terdiri atas 19 kecamatan,

beroperasi secara resmi pada tanggal 30 Oktober 2007 sesuai dengan Keputusan Direktur Jenderal Pajak Nomor KEP-141/PJ/2007 tanggal 3 Oktober 2007 tentang Penerapan Organisasi dan Saat Mulai Beroperasinya Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Tengah II dan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Daerah Istimewa Yogyakarta, serta Kantor Pelayanan Pajak Pratama dan Kantor Penyuluhan, Pelayanan dan Konsultasi Perpajakan di Lingkungan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Tengah I, Direktorat Jenderal Pajak Jawa Tengah II, dan Kantor

Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Daerah Istimewa Yogyakarta. Saat pertama kali dioperasikan secara resmi, KPP Pratama Boyolali berlokasi di Jalan Perintis Kemerdekaan, Kelurahan Pulisen, Kecamatan Boyolali, Kabupaten Boyolali. Namun setelah gedung baru selesai dibangun, maka pada Bulan Juni 2008 Kantor Pelayanan Pajak Pratama Boyolali mulai menempati gedung baru di Jalan Raya Solo Boyolali Km.24 Mojosongo. Sejak adanya Peraturan Menteri Keuangan Nomor 55/PMK.01/2007 maka Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Boyolali yang menangani administrasi pajak bumi dan bangunan serta bea atas pengalihan hak atas tanah dan bangunan, yang meliputi wilayah kerja Kabupaten Boyolali dan Kabupaten Sragen digabungkan ke KPP Pratama Boyolali. Menempati lahan seluas 6.120 meter persegi, KPP Pratama Boyolali selalu berkembang, berbenah dan berinovasi meningkatkan sarana dan prasarana penunjang penghimpunan pajak.

4.1.2 Visi dan Misi KPP Pratama Boyolali

VISI KPP Pratama Boyolali

“Menjadi Institusi Pemerintah yang Memberikan Pelayanan Perpajakan
Terbaik dan Terpercaya kepada Wajib Pajak di Wilayah Boyolali”

MISI KPP Pratama Boyolali

“Menyelenggarakan Ketertiban Administrasi Perpajakan sesuai dengan yang
dijamin Undang-undang Perpajakan di Wilayah Boyolali”

4.2. Karakteristik Responden

4.2.1. Deskripsi Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.1
Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1.	Laki-laki	40	53 %
2.	Perempuan	36	47 %
	Total	76	100 %

Sumber : Data diolah tahun 2020

Dari tabel karakteristik berdasarkan jenis kelamin diatas, dapat diketahui bahwa responden dengan jumlah terbanyak merupakan dari jenis kelamin laki-laki yaitu 40 responden atau 53%, dan kemudian untuk responden berjenis kelamin perempuan sebesar 36 responden atau 47%.

4.2.3. Deskripsi Usia Responden

Tabel 4.2
Jumlah Responden Berdasarkan Usia

NO	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1.	<20	1	1%
2.	21 – 30	15	20%
3.	31 – 40	24	32%
4.	>40	36	47%
Total		76	100%

Sumber : Data diolah tahun 2020

Dari tabel karakteristik berdasarkan usia diatas, dapat diketahui bahwa responden dengan jumlah terbanyak merupakan responden dengan usia > 40 tahun yaitu sebesar 36 responden atau 47%, kemudian usia 31 - 40 tahun yaitu sebesar 24 responden atau 32%, selanjutnya usia 21 - 30 tahun yaitu sebesar 15 responden atau 20%, dan yang terkecil jumlahnya yaitu responden dengan usia < 20 tahun sebesar 1 responden atau 1 %.

4.2.3. Deskripsi Pendidikan Terakhir Responden

Tabel 4.3
Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

NO	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1.	SLTA	7	9%
2.	Diploma	20	26%
3.	Sarjana	49	65%
Total		76	100%

Sumber : Data diolah tahun 2020

Dari tabel karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir diatas, dapat diketahui bahwa responden dengan jumlah terbanyak merupakan responden pendidikan sarjana yaitu sebesar 49 responden atau 65%, kemudian diploma yaitu sebesar 20 responden atau 26%, selanjutnya SLTA yaitu sebesar 7 responden atau 9%.

4.2.4. Deskripsi Lama Bekerja Responden

Tabel 4.4
Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja

NO	Lama Bekerja	Jumlah	Presentase (%)
1.	<1 TAHUN	1	2%
2.	2-3 TAHUN	12	16%
3.	4-5 TAHUN	5	7%
4.	>5 TAHUN	58	76%
Total		76	100%

Sumber : Data diolah tahun 2020

Dari tabel karakteristik berdasarkan lama bekerja diatas, dapat diketahui bahwa responden dengan jumlah terbanyak merupakan responden dengan lama bekerja >5 tahun yaitu sebesar 58 responden atau 76%, kemudian lama bekerja 2 - 3 tahun yaitu sebesar 12 responden atau 16%, selanjutnya lama bekerja 4 - 5 tahun yaitu sebesar 5 responden atau 7%, dan yang terkecil jumlahnya yaitu responden dengan lama bekerja < 1 tahun sebesar 1 responden atau 2 %.

4.3. Uji Instrumen Penelitian

Uji ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah suatu kuesioner akurat dan dapat dipertanggung jawabkan, uji ini dilakukan untuk

mengetahui apakah suatu instrumen itu baik atau tidak. Uji instrumen dalam penelitian ini meliputi uji validitas dan uji reliabilitas

4.3.1. Uji Validitas

Dalam penelitian ini pengujian validitas dilakukan pada empat variabel, yaitu variabel kualitas produk, citra merek, kepuasan konsumen, dan loyalitas merek. Teknik ini membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, Suatu instrument dikatakan valid apabila nilai r hitung $> r$ tabel, dan apabila r hitung $< r$ tabel maka suatu instrumen tersebut tidak valid dimana nilai r tabel dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 arah untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$ nilai n didapat dari jumlah sampel yang digunakan (Ghozali, 2013).

Dalam penelitian ini jumlah data (n) = 76, sehingga df = 74, nilai r tabel yang didapat dari signifikansi 0,05 dengan uji 2 arah untuk nilai df = 74 adalah 0,226.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Variabel Kontrak Psikologis

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kontrak Psikologis	KP1	0,765	0,226	Valid
	KP2	0,808	0,226	Valid
	KP3	0,782	0,226	Valid
	KP4	0,771	0,226	Valid
	KP5	0,624	0,226	Valid
	KP6	0,807	0,226	Valid
	KP7	0,802	0,226	Valid

Sumber : Data Diolah Tahun 2020

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Motivasi	MV1	0,707	0,226	Valid
	MV2	0,830	0,226	Valid
	MV3	0,753	0,226	Valid
	MV4	0,795	0,226	Valid
	MV5	0,877	0,226	Valid
	MV6	0,663	0,226	Valid

Sumber : Data Diolah Tahun 2020

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel Person-Organizational Fit

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Person-Organizational Fit	PO1	0,798	0,226	Valid
	PO2	0,806	0,226	Valid
	PO3	0,815	0,226	Valid
	PO4	0,788	0,226	Valid
	PO5	0,665	0,226	Valid

Sumber : Data Diolah Tahun 2020

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Organizational Citizenship Behavior

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Organizational Citizenship Behavior	OCB1	0,645	0,226	Valid
	OCB2	0,753	0,226	Valid
	OCB3	0,790	0,226	Valid
	OCB4	0,846	0,226	Valid
	OCB5	0,704	0,226	Valid
	OCB6	0,659	0,226	Valid
	OCB7	0,650	0,226	Valid

Sumber : Data Diolah Tahun 2020

Dari Kelima tabel diatas menyajikan data hasil pengolahan kuesioner dengan program SPSS 22 dan dapat diambil keputusan bahwa ke empat variabel yaitu kontrak psikologis, motivasi, *person organizational fit* dan *organizational citizenship behavior* masing-masing terdiri dari beberapa pernyataan yang menghasilkan nilai signifikansi kurang dari 0,05 dan nilai r hitung lebih besar dari r tabel (nilai 0,226 diperoleh dari nilai r tabel dengan jumlah sampel (N) = 76 pada tingkat signifikansi 0,05). Sehingga, dapat disimpulkan ke empat variabel tersebut dinyatakan valid.

4.3.2. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas merupakan alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila jawaban responden terhadap pertanyaan stabil atau konsisten dari waktu ke waktu. Sedangkan untuk mengukur reliabilitas yaitu dengan menggunakan uji statistik *Cronboch Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai $\alpha > 0,70$ (Ghozali, 2013).

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Standar Reliabel	Keterangan
Kontrak Psikologis	0,879	0,70	Reliabel
Motivasi	0,864	0,70	Reliabel
<i>Person-Organizational Fit</i>	0,835	0,70	Reliabel
<i>Organizational Citizenship</i>	0,846	0,70	Reliabel

<i>Behavior</i>			
-----------------	--	--	--

Sumber ; Data Diolah 2020

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa keempat variabel yaitu Kontrak psikologis, motivasi, *person-organizational fit* dan *organizational citizenship behavior* memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari ($>$) 0,70. Kontrak psikologis 0,879, motivasi 0,864, *person-organizational fit* 0,835 dan *organizational citizenship behavior* 0,846. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa setiap pernyataan yang mengukur keempat variabel tersebut dapat dikatakan reliabel (handal).

4.4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memenuhi syarat sebelum dilakukan uji regresi linear. Uji asumsi klasik meliputi, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Uji asumsi klasik dilakukan menggunakan SPSS 22 dengan hasil pengujian sebagai berikut:

4.4.1. Uji Normalitas`

Uji normalitas mempunyai tujuan untuk menguji dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual apakah mempunyai distribusi normal. Uji normalitas dapat dilihat dari *Asymp. Sig. (2-tailed)* pada hasil uji dengan menggunakan *one sample kolmogroff-smirnov test* (K-S). Data tersebut dapat dikatakan terdistribusi normal apabila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* $>$ 0,05 (Ghozali, 2013). Berikut merupakan hasil perhitungan uji normalitas pada penelitian ini:

Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std.	
	Deviation	1.80213240
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.070
	Negative	-.063
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Asymp.Sig.(2-tailed)* adalah 0,200 dimana nilai ini lebih besar dari 0,05 atau $0,200 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual telah berdistribusi secara normal.

4.4.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas dapat diuji menggunakan uji glejser berdasarkan dengan nilai probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% atau 0,05. Sehingga dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung

adanya heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.11
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
Kontrak Psikologis	0,713	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Motivasi	0,899	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Person Organizational Fit	0,351	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Data Diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat nilai signifikansi pada setiap variabel. Nilai signifikansi variabel kontrak psikologis sebesar 0,713. variabel motivasi sebesar 0,899 dan variabel *person-organizational fit* sebesar 0,351. Dari ketiga variabel tersebut nilai signifikansinya lebih besar dari 5% atau 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

4.4.3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance $\geq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \leq 10$ (Ghozali, 2018). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kontrak Psikologis	0,548	1.825	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Motivasi	0,563	1.777	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Person Organizational Fit	0,892	1.121	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber : Data Diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas, hasilnya menunjukkan bahwa variabel kontrak psikologis memiliki nilai tolerance sebesar 0,548 dan VIF sebesar 1,825. Variabel motivasi memiliki nilai tolerance sebesar 0,563 dan VIF sebesar 1,777. Dan variabel person organizational fit memiliki nilai tolerance sebesar 0,892 dan VIF sebesar 1,121. Hasil dari ketiga variabel tersebut menunjukkan bahwa nilai tolerance $\geq 0,10$ atau nilai VIF ≤ 10 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi, sehingga memenuhi syarat analisis regresi.

4.5. Uji Ketepatan Model

4.5.1. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Analisis R² (R Square) atau koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk

memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2013). Hasil uji koefisien determinasi (adjusted R square) dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.13
Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.713 ^a	.509	.488	1.913

a. Predictors: (Constant), Person Organizational Fit, Motivasi, Kontrak Psikologis

Sumber : Data Diolah 2020

Dari tabel di atas dapat diketahui besarnya nilai *adjusted R square* adalah 0,488 hal ini berarti variasi variabel keputusan pembelian dapat dijelaskan oleh variabel independen (kontrak psikologis, motivasi, dan person organizational fit) sebesar 48,8%. Sedangkan %51,2 ($100\% - 48,8\% = 51,2\%$) dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

4.5.2. Uji F

Uji F merupakan pengujian kelayakan model. Model regresi dikatakan layak jika nilai uji F sebuah model memenuhi kriteria yang telah ditetapkan. Pengujian kelayakan model dilakukan dengan kriteria jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak. Sedangkan jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima (Gani & Amalia, 2015). Hasil uji f atau pengujian simultan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.14
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	272.905	3	90.968	24.845	.000 ^b
Residual	263.622	72	3.661		
Total	536.526	75			

a. Dependent Variable: Total_OCB

b. Predictors: (Constant), Person Organizational Fit, Motivasi, Kontrak Psikologis

Diketahui nilai F hitung $24.845 > F$ tabel 2,73 Dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka bisa ditarik kesimpulan bahwa variabel kontrak psikologis (X1), motivasi (X2), dan person organizational fit (X3) berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap organizational citizenship behavior (Y). (Hipotesis diterima)

4.6 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk menganalisis besarnya hubungan dan pengaruh variabel independen yang jumlahnya lebih dari dua digunakan analisis regresi berganda. Analisis ini digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen yang terdiri dari inovasi produk, gaya hidup, dan ekuitas merek terhadap variabel dependennya yaitu keputusan pembelian. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.15
Hasil Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.754	3.783		.464	.644
Kontrak Psikologis	.429	.100	.478	4.281	.000
Motivasi	.058	.101	.064	.579	.565
Person Organizational Fit	.652	.165	.346	3.959	.000

a. Dependent Variable: Total_OCB

$$Y = \alpha + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

$$Y = 1,754 + 0,429 \text{ KP} + 0,058 \text{ MV} + 0,652 \text{ PO}$$

Dari hasil persamaan regresi linier berganda diatas maka dapat dianalisis sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 1,754 menyatakan bahwa jika variabel independen dianggap konstan, maka rata-rata *organizational citizenship behavior* sebesar 1,754.
2. Koefisien regresi kontrak psikologis (X1) sebesar 0,429 yang menyatakan bahwa apabila variabel kontrak psikologis meningkat, maka akan meningkatkan *organizational citizenship behavior* sebesar 0,429.
3. Koefisien regresi motivasi (X2) sebesar 0,058 yang menyatakan bahwa apabila variabel motivasi meningkat, maka akan meningkatkan *organizational citizenship behavior* sebesar 0,058

4. Koefisien regresi *person-organizational fit* (X3) sebesar 0,652 yang menyatakan bahwa apabila variabel *person-organizational fit* meningkat, maka akan meningkatkan *organizational citizenship behavior* sebesar 0,652

4.7. Uji Hipotesis (Uji T)

Uji t merupakan pengujian terhadap variabel-variabel untuk melihat apakah variabel independen mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai signifikansi yang diperoleh dengan taraf signifikan yang telah ditentukan yaitu 0,05. Apabila nilai signifikan $< 0,05$ maka variabel independen mampu memengaruhi variabel dependen secara signifikan, yang artinya hipotesis diterima (Ghozali, 2013). Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.16
Hasil Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.754	3.783		.464	.644
Kontrak Psikologis	.429	.100	.478	4.281	.000
Motivasi	.058	.101	.064	.579	.565
Person Organizational Fit	.652	.165	.346	3.959	.000

a. Dependent Variable: Total_OCB
Sumber : Data Diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat hasil uji t dan dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Hasil dari nilai probabilitas signifikansi variabel kontrak psikologis (X1) sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kontrak psikologis berpengaruh terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (OCB)

Hasil dari nilai probabilitas signifikansi variabel motivasi (X2) sebesar 0,565. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,565 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (OCB).

Hasil dari nilai probabilitas signifikansi variabel *person-organizational fit* (X3) sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *person-organizational fit* berpengaruh terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (OCB)

4.8. Pembahasan Hasil Analisis Data

4.8.1 Pengaruh Kontrak Psikologis Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Kontrak psikologis berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Hal ini dinyatakan dalam Uji t dengan hasil signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga menyatakan bahwa kontrak psikologis berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (H1 diterima dan H0 ditolak).

Dalam penelitian ini, kontrak psikologis dengan indikator: kontribusi karyawan kepada perusahaan yang berkaitan dengan pekerjaan, pemberian insentif dari perusahaan sesuai dengan kontribusi yang diberikan karyawannya,

kesempatan untuk pengembangan diri karyawan. , kenyamanan dilingkungan kerja, pekerjaan yang menantang, dan remunerasi yang sesuai dengan beban kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Boyolali.

Dengan demikian menunjukkan bahwa semakin tinggi kontrak psikologis yang ada dalam individu maka semakin tinggi pula sikap OCB yang akan muncul. Pada penelitian ini didukung oleh penelitian Barlian, (2010) yang menunjukkan bahwa kontrak psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

4.8.2 Pengaruh Motivasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Hal ini dinyatakan pada uji t dengan hasil signifikansi $0,565 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) (H1 ditolak dan H0 diterima).

Dalam penelitian ini, motivasi dengan indikator kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan untuk berprestasi , dan kebutuhan akan afiliasi (Can & Yasri, 2013) tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada kantor pelayanan pajak pratama Boyolali.

Dengan demikian penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang ada dalam individu maka tidak ada pengaruh munculnya sikap OCB yang

mendorong untuk melakukan tanggung jawab lain diluar tanggung jawab mereka. Pada penelitian ini didukung oleh penelitian Barlian, (2010) yang menunjukkan bahwa kontrak psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Berbeda dengan penelitian terdahulu dimana penelitian Ramadianty & Aini, (2018) menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Ketidaksamaan dari hasil penelitian ini dapat disebabkan oleh beberapa perbedaan seperti penggunaan sampel dan objek dalam penelitian. Sedangkan dalam penelitian ini data hasil kuesioner yang telah diisi oleh responden tidak berhasil membuktikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel motivasi dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan kantor pelayanan pajak pratama di Boyolali

4.8.3 Pengaruh *Person Organizational Fit* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Person-organizational fit berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Hal ini dinyatakan pada uji t dengan hasil sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Person-organizational fit* berpengaruh terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) (H1 diterima dan H0 ditolak).

Dalam penelitian ini, *Person-organizational fit* dengan indikator kesesuaian nilai, kesesuaian tujuan, pemenuhan kebutuhan karyawan, dan kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian (Kristof, 1996) berpengaruh terhadap

organizational citizenship behavior (OCB)) pada karyawan kantor pelayanan pajak pratama Boyolali

Dengan demikian penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *Person-organizational fit* yang ada dalam individu maka semakin tinggi pengaruh munculnya sikap OCB yang mendorong untuk melakukan tanggung jawab lain diluar tanggung jawab mereka. Ketika ada kesesuaian nilai antara individu dengan perusahaan maka akan menimbulkan sikap suka rela dalam melakukan pekerjaannya, merasa nyaman dan senang dalam menjalankan kewajibanya sebagai seorang karyawan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh Prima Jaya & Nugroho, (2017) yang menyatakan bahwa *Person-Organization Fit* (P-O Fit) berpengaruh signifikan terhadap *Organisasi Citizenship Behavior* (OCB). Dengan demikian menunjukkan bahwa semakin tinggi *Person-Organization Fit* (P-O Fit) yang ada dalam individu maka semakin tinggi pula sikap OCB pada karyawan kantor pelayanan pajak pratama di Boyolali.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan hasil uji hipotesis pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan beberapa hal, yaitu sebagai berikut :

1. Variabel kontrak psikologis (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (Y). hasil nilai signifikansi kontrak psikologis sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kontrak psikologis berpengaruh terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (OCB)
2. Variabel motivasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (Y). Hasil dari nilai probabilitas signifikansi variabel motivasi (X2) sebesar 0,565. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,565 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (OCB).
3. Variabel *person-organizational fit* (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (Y). Hasil dari nilai probabilitas signifikansi variabel *person-organizational fit* (X3) sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *person-organizational fit* berpengaruh terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (OCB)

5.2 Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Boyolali.
2. Keterbatasan dalam metode pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner, sehingga terkadang jawaban dari responden tidak menjelaskan keadaan yang sebenarnya.

5.3 Saran

Saran yang dapat diberikan oleh peneliti berdasarkan keterbatasan dan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Boyolali sebaiknya memahami ke empat variabel yaitu kontrak psikologis, motivasi, *person-organizational fit*, dan *organizational citizenship behavior* (OCB). Apa dan bagaimana pengertian dari ke empat variabel tersebut sangat penting sehingga karyawan memahami makna dari variabel tersebut.
2. Berdasarkan hasil pengujian penelitian, bahwa semua variabel dari kontrak psikologis, motivasi, *person-organizational fit*, dan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan hendaknya senantiasa meningkatkan pengetahuan dan pemahaman mereka terhadap hak dan kewajiban mereka, serta bagaimana iklim dalam perusahaan berjalan. Pengetahuan tersebut diharapkan dapat meningkatkan pemahaman hak dan kewajiban karyawan sehingga motivasi kerja karyawan semakin meningkat. Oleh karena itu, sebaiknya untuk keempat variabel tersebut ditingkatkan dan dipertahankan.

3. Bagi Perusahaan diharapkan aktif melakukan sosialisasi terhadap perubahan-perubahan kebijakan perusahaan kepada karyawan, sehingga karyawan mengetahui perkembangan perusahaan dan mampu meningkatkan efektivitas kerja mereka dan akhirnya meningkatkan kinerja karyawan.
4. Bagi Peneliti-peneliti Selanjutnya diharapkan melakukan penelitian pada instansi atau perusahaan swasta, sehingga gambaran tentang pengaruh kontrak psikologis, dukungan organisasi dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* pada karyawan semakin luas.

Daftar Pustaka

- Anggraeni, A. I. (2013). *Kontrak Psikologis Sebagai Upaya Mempertahankan Karyawan Dalam Situasi Perubahan : Suatu Tinjauan Teori*.
- Anshori, Isnawati. 2009. *Buku Ajar Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: UNAIR.
- Ansofino et al. 2016. *Buku Ajar Ekonometrika*. Yogyakarta:DeePublish
- Astuti, S. D. (2010). Model Person-Organizational Fit (P-O Fit) Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JEB)*, 17(1), 43–60.
- Aussy, W. N. A., & Sudarma, K. (2017). Pengaruh Person Organization Fit Dan Personality Pada Organizational Citizenship Behavior Dengan Organizational Commitment Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 6(3), 286–296. <https://doi.org/10.1111/1467-6281.00054>
- Budiyanto, & Oetomo, H. W. (2011). The effect of job motivation, work environment and leadership on organizational citizenship behavior, job satisfaction and public service quality in Magetan, East Java, Indonesia. *World Academy of Science, Engineering and Technology*, 75(3), 192–200.
- Can, A., & Yasri. (2013). *PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK NAGARI Oleh : Afni Can, Yasri*. (1).
- Chandra, D., & Indriyani, R. (2018). Pengaruh person-organization fit terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja pada PT Paragon Spesial Metal Surabaya. *Jurnal AGORA*, 6(1), 1–9.
- Elmi, F., Nimran, U., & Al, K. M. (2013). *Effect of Leadership Behaviour , Organizational Climate , Intrinsic Motivation , and Engagement on Job Performance*. 3(12), 19–29.
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Edisi Kelima. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hardeba, A. (2017). KONTRAK PSIKOLOGIS DAN WORK ENGAGEMENT DALAM MENINGKATKAN KEPUASAN KERJA DI PT ADHIKARYA. *Jurnal Manajemen*. <https://doi.org/10.25170/jm.v14i2.781>
- Hendrawan, A., Suchyawati, H., & Indriyani. (2017). Organizational Citizenship

- Behaviour (OCB) pada Karyawan Akademi Maritim Nusantara. *Prosiding Seminar Nasional & Internasional*, 1(1), 39–48.
- Hidayati, S. N., & Ermiyanto, A. (2017). Analisis Faktor Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 7(1), 18. <https://doi.org/10.30588/jmp.v7i1.320>
- Jogiyanto. 2010. *Metodologi Penelitian Bisnis Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Kalangi, R. (2015). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kinerja Aparat Sipil Negara Di Kabupaten Kepulauan Sangehe Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum*, 2(1), 1–18.
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1–49. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1996.tb01790.x>
- Lee, K., & Allen, N. J. (2002). Organizational citizenship behavior and workplace deviance: the role of affect and cognitions. *The Journal of Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.131>
- Maryati, T., & Fernando, A. (2018). PERAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DALAM MEMEDIASI PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.CINEMAXX BRANCH LIPPO PLAZA YOGYAKARTA. *IEEE International Conference on Acoustics, Speech, and Signal Processing (ICASSP) 2017*, 9(2), 158–173.
- Maulana, F. (2015). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Btn Kantor Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 22(1), 1–8.
- Meisha, E. (2017). *Hubungan kontrak psikologis dengan motivasi kerja pada karyawan*.
- Oktaviani, A., & Fauziah, N. (2017). *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN KANTOR POS BESAR SEMARANG dalam pekerjaan dengan hasil yang diperolehnya , sehingga setiap karyawan mempunyai harapan*. 6(1), 21–26.
- Organ, D.W., & Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship. Reproduced with permission of the copyright owner. Further reproduction prohibited without permission . *Personnel Psychology*, 48(4), 775–802.

- Organ, Dennis W., & Lingl, A. (1995). Personality, satisfaction, and organizational citizenship behavior. *Journal of Social Psychology, 135*(3), 339–350. <https://doi.org/10.1080/00224545.1995.9713963>
- Prima Jaya, F., & Nugroho, R. (2017). Organizational Citizenship Behavior As Intervening Variables of The Influence of Person Job Fit And Person Organization Fit On Employee Performance on Local Water Companies in South Ka-limantan Province. *International Journal of Business and Management Invention ISSN*, 6(11), 41–52. Retrieved from www.ijbmi.org
- Ramadianty, D., & Aini, E. K. (2018). PENGARUH MOTIVASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) KARYAWAN GEN-X DAN MILLENIALS (Studi Pada Karyawan PT Temprina Media Grafika Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 60(2), 1–9.
- Santoso, D., & Irwantoro, I. (2014). *PENGARUH PERSON-ORGANIZATION FIT (P-O FIT) TERHADAP ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) DENGAN KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada KPPBC TMP Tanjung Emas Semarang)*. 8(1).
- Sekaran, Bougie. 2017. *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta Selatan:Salemba Empat.
- Selly Jayanti, A. B. C. . (2013). ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA, KONTRAK PSIKOLOGIS, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RSUD KOTA SEMARANG. □□□ □□ □□□□ □□□ □□□, □□□ □□□□ □□ (ایران صنعت و علم دانش گاه), 2013.
- Sembiring, P., Danta, E., & Ginting, J. (2000). *Kontrak psikologis dan masa kerja sebagai prediktor trust karyawan terhadap organisasi*.
- Sofyanty, D. (2018). Pengaruh Kontrak Psikologis dan Psychological Well Being Terhadap Keterikatan Kerja. *Widya Cipta Vol II, II*(1).
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tri Bodroastuti, A. R. (2016). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) Argi Ruliaji Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala. *Ekonomi*, 13, 1–17.

LAMPIRAN

Lampiran 2

KUESIONER PENELITIAN

Kepada :

Yth. Bapak/Ibu/Sdr Karyawan KPP Pratama Boyolali

Di Tempat

Dengan Hormat,

Dengan kerendahan hati, saya Ulfa Latifah mahasiswi tingkat akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Surakarta, memohon atas kesediaan Saudara/i untuk berpartisipasi dalam mengisi dan menjawab seluruh pertanyaan yang ada didalam kuesioner ini. Penelitian ini digunakan untuk menyusun skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kontrak Psikologis, Motivasi Kerja, dan *Person-Organizational Fit* (P-O Fit) Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Studi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Boyolali”**. Kuesioner ini ditunjukkan untuk para karyawan KPP Pratama Boyolali.

Untuk itu diharapkan para responden dapat memberikan jawaban yang sebenar-benarnya demi membantu penelitian ini. Atas kesediaannya saya mengucapkan terima kasih, semoga penelitian ini bermanfaat bagi kita semua.

Demikian permohonan ini saya sampaikan, atas bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i saya mengucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Ulfa Latifah
NIM. 165211194

**PENGARUH KONTRAK PSIKOLOGIS, MOTIVASI, DAN PERSON-
ORGANIZATIONAL FIT (P-O FIT) TERHADAP ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA KANTOR PELAYANAN
PAJAK PRATAMA BOYOLALI**

A. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Isilah data diri anda dengan memberikan tanda silang (X) sesuai keadaan yang sebenarnya tentang identitas responden.
2. Berilah tanda checklist (√) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat yang anda alami sebagai tenaga kerja pada komponen-komponen variabel. Masing- masing pilihan mempunyai makna sebagai berikut :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS: Sangat Tidak Setuju

3. Diharap untuk tidak menjawab lebih dari satu pilihan jawaban.

B. IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis kelamin saya :

a. Laki-laki

b. Perempuan

2. Usia saya :

a. ≤ 20 tahun

b. 21-30 tahun

c. 31-40 tahun

d. > 40 tahun

3. Pendidikan Terakhir :

a. SLTP

b. SLTA

c. Diploma

d. Sarjana

4. Lama Bekerja :

a. ≤ 1 tahun

b. 2-3 tahun

c. 4-5 tahun

d. > 5 tahun

Berilah tanda ceklist (√) sesuai tanggapan anda.

ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku positif yang berada di luar tanggung jawab formal karyawan dan tidak berkaitan secara langsung dengan sistem reward yang diyakini dapat meningkatkan efektifitas kelompok dan organisasi (Oktaviani & Fauziah, 2017)

Robbin dan Timothy (2008), menyatakan bahwa OCB juga sangat penting untuk meningkatkan pelayanan suatu perusahaan dan dapat membentuk individu untuk bekerja secara ekstra, menghormati semangat dan peraturan, serta dengan besar hati menerima kerugian dan gangguan yang terkait dengan pekerjaannya

NO.	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya selalu menciptakan ide-ide yang inovatif dalam pekerjaan					
2.	Saya selalu siap membantu ketika ada karyawan yang membutuhkan bantuan					
3.	Saya selalu siap membantu karyawan baru untuk beradaptasi dalam perusahaan					
4.	Saya selalu menjaga hubungan baik dengan sesama karyawan di perusahaan.					
5.	Saya selalu menjaga nama baik perusahaan					
6.	Saya selalu mempertimbangkan hal-hal terbaik demi kemajuan perusahaan					
7.	Saya selalu mempertimbangkan hal-hal terbaik demi kesejahteraan perusahaan					

KONTRAK PSIKOLOGIS

Menurut Sofyanty (2018) Kontrak psikologis merupakan bentuk harapan-harapan dari karyawan terhadap perusahaan mengenai aspek-aspek yang menjadi tanggung jawab masing-masing pihak. Perjanjian ini tidak tertulis namun diyakini mampu memotivasi karyawan untuk bekerja secara efektif.

NO.	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
8.	Perusahaan selalu memberikan dorongan, bimbingan serta membantu mengembangkan pengetahuan dan kemampuan kepada karyawan					
9.	Perusahaan memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan untuk pengembangan diri saya.					
10.	Saya merasa nyaman dan senang bekerja di perusahaan					
11.	Saya senang bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan					
12.	Saya mendapat kesempatan untuk menerapkan metode kerja sendiri dalam melakukan pekerjaan					
13.	Remunerasi yang saya terima sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diberikan					
14.	Remunerasi yang saya terima memberikan dorongan untuk lebih bersemangat dalam bekerja.					

MOTIVASI

Motivasi merupakan keseluruhan proses pemberian motif bekerja para bawahan sedemikian rupa, sehingga mereka mau bekerja dengan maksimal dan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis (Maulana, 2015)

NO.	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
15.	Gaji yang saya terima cukup untuk					

	memenuhi kebutuhan saya					
16.	Saya nyaman terhadap kondisi lingkungan kerja					
17.	Adanya saling menghormati antar sesama rekan kerja					
18.	Saya merasa merupakan bagian dari kelompok					
19.	Saya diberi penghargaan atas prestasi yang diraih					
20.	Saya diberi insentif atas prestasi yang diraih					

PERSON-ORGANIZATIONAL FIT (P-O Fit)

Person-organizational fit (P-O Fit) merupakan kesesuaian antara nilai-nilai pada diri individu dengan nilai-nilai yang ada dalam organisasi (Kristof, 1996). Apabila terdapat kesesuaian maka akan menimbulkan rasa nyaman baik itu dari pihak individu maupun dari pihak organisasi.

NO.	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
21.	Saya merasa nilai-nilai pribadi saya sesuai dengan perusahaan tempat saya bekerja					
22.	Tujuan bekerja saya sesuai dengan tujuan perusahaan					
23.	Perusahaan memenuhi kebutuhan saya sesuai dengan yang saya butuhkan					
24.	Karakter saya sesuai dengan pola lingkungan tempat saya bekerja					
25.	Saya benar-benar merasa cocok dengan perusahaan tempat saya bekerja					

Lampiran 3

DATA PENELITIAN

NO.	JENIS KELAMIN	USIA	PENDIDIKAN	LAMA BEKERJA
1	LAKI-LAKI	21-30	DIPLOMA	2-3 TAHUN
2	LAKI-LAKI	>40	SARJANA	>5 TAHUN
3	PEREMPUAN	31-40	DIPLOMA	>5 TAHUN
4	PEREMPUAN	21-30	DIPLOMA	>5 TAHUN
5	PEREMPUAN	21-30	SARJANA	2-3 TAHUN
6	LAKI-LAKI	31-40	SARJANA	>5 TAHUN
7	PEREMPUAN	>40	DIPLOMA	>5 TAHUN
8	LAKI-LAKI	<20	DIPLOMA	>5 TAHUN
9	LAKI-LAKI	>40	SARJANA	>5 TAHUN
10	LAKI-LAKI	>40	SARJANA	>5 TAHUN
11	PEREMPUAN	>40	SARJANA	>5 TAHUN
12	PEREMPUAN	31-40	SARJANA	2-3 TAHUN
13	LAKI-LAKI	31-40	SLTA	4-5 TAHUN
14	PEREMPUAN	>40	SARJANA	>5 TAHUN
15	LAKI-LAKI	>40	SARJANA	>5 TAHUN
16	LAKI-LAKI	31-40	SARJANA	>5 TAHUN
17	LAKI-LAKI	31-40	SLTA	4-5 TAHUN
18	LAKI-LAKI	21-30	SARJANA	2-3 TAHUN
19	LAKI-LAKI	>40	SARJANA	>5 TAHUN
20	PEREMPUAN	>40	SARJANA	>5 TAHUN
21	PEREMPUAN	>40	SARJANA	4-5 TAHUN
22	PEREMPUAN	>40	SARJANA	4-5 TAHUN
23	PEREMPUAN	21-30	SARJANA	<1 TAHUN
24	LAKI-LAKI	>40	SLTA	4-5 TAHUN
25	PEREMPUAN	21-30	SARJANA	>5 TAHUN
26	LAKI-LAKI	>40	SARJANA	>5 TAHUN

27	LAKI-LAKI	>40	SARJANA	>5 TAHUN
28	PEREMPUAN	>40	SARJANA	>5 TAHUN
29	PEREMPUAN	21-30	DIPLOMA	>5 TAHUN
30	LAKI-LAKI	>40	DIPLOMA	>5 TAHUN
31	PEREMPUAN	>40	DIPLOMA	>5 TAHUN
32	LAKI-LAKI	>40	SARJANA	>5 TAHUN
33	LAKI-LAKI	>40	SARJANA	>5 TAHUN
34	LAKI-LAKI	>40	SARJANA	>5 TAHUN
35	LAKI-LAKI	>40	SARJANA	>5 TAHUN
36	LAKI-LAKI	21-30	DIPLOMA	2-3 TAHUN
37	LAKI-LAKI	21-30	SARJANA	2-3 TAHUN
38	LAKI-LAKI	>40	SARJANA	>5 TAHUN
39	PEREMPUAN	>40	SARJANA	>5 TAHUN
40	PEREMPUAN	>40	SARJANA	>5 TAHUN
41	PEREMPUAN	21-30	DIPLOMA	2-3 TAHUN
42	PEREMPUAN	>40	SARJANA	>5 TAHUN
43	PEREMPUAN	>40	SARJANA	>5 TAHUN
44	LAKI-LAKI	21-30	DIPLOMA	>5 TAHUN
45	PEREMPUAN	21-30	DIPLOMA	>5 TAHUN
46	LAKI-LAKI	>40	SARJANA	>5 TAHUN
47	LAKI-LAKI	31-40	SARJANA	>5 TAHUN
48	LAKI-LAKI	31-40	SARJANA	>5 TAHUN
49	LAKI-LAKI	31-40	SARJANA	>5 TAHUN
50	LAKI-LAKI	31-40	SARJANA	>5 TAHUN
51	PEREMPUAN	31-40	SARJANA	>5 TAHUN
52	LAKI-LAKI	31-40	SARJANA	>5 TAHUN
53	PEREMPUAN	>40	SARJANA	>5 TAHUN
54	PEREMPUAN	>40	DIPLOMA	>5 TAHUN
55	LAKI-LAKI	>40	SARJANA	>5 TAHUN
56	PEREMPUAN	31-40	DIPLOMA	>5 TAHUN

57	LAKI-LAKI	31-40	DIPLOMA	>5 TAHUN
58	LAKI-LAKI	>40	SLTA	2-3 TAHUN
59	PEREMPUAN	31-40	SARJANA	>5 TAHUN
60	PEREMPUAN	31-40	SARJANA	>5 TAHUN
61	PEREMPUAN	>40	SARJANA	>5 TAHUN
62	LAKI-LAKI	31-40	DIPLOMA	>5 TAHUN
63	LAKI-LAKI	>40	SARJANA	>5 TAHUN
64	LAKI-LAKI	>40	SLTA	>5 TAHUN
65	LAKI-LAKI	31-40	DIPLOMA	2-3 TAHUN
66	PEREMPUAN	21-30	DIPLOMA	2-3 TAHUN
67	PEREMPUAN	31-40	SARJANA	>5 TAHUN
68	PEREMPUAN	31-40	SARJANA	>5 TAHUN
69	PEREMPUAN	31-40	SARJANA	>5 TAHUN
70	LAKI-LAKI	>40	SLTA	>5 TAHUN
71	LAKI-LAKI	21-30	SLTA	2-3 TAHUN
72	LAKI-LAKI	31-40	DIPLOMA	>5 TAHUN
73	PEREMPUAN	31-40	SARJANA	>5 TAHUN
74	PEREMPUAN	>40	SARJANA	>5 TAHUN
75	PEREMPUAN	21-30	SARJANA	2-3 TAHUN
76	PEREMPUAN	31-40	DIPLOMA	>5 TAHUN

Lampiran 4

REKAPAN DATA KUESIONER

NO RESPONDER	KONTRAK PSIKOLOGIS (X1)							TOTAL KP	MOTIVASI (X2)						TOTAL MV	PERSONAL ORGANIZATIONAL FIT (X3)					TOTAL P1	ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (Y)							TOTAL OCB
	KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6	KP7		MM1	MM2	MM3	MM4	MM5	MM6		P01	P02	P03	P04	P05		OCB1	OCB2	OCB3	OCB4	OCB5	OCB6	OCB7	
1	4	5	4	3	4	4	4	28	4	4	4	4	4	3	23	3	4	4	3	4	18	3	4	4	5	5	4	4	29
2	5	5	5	5	4	5	5	34	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	35
3	5	5	5	5	4	5	5	34	5	4	4	5	5	5	28	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	5	5	5	35
4	5	5	5	5	4	5	5	34	5	5	5	5	5	4	29	4	4	5	5	5	23	5	5	5	5	5	4	4	33
5	5	5	5	5	4	5	5	34	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	35
6	5	5	5	5	4	5	5	34	5	5	5	5	5	5	30	5	4	4	4	5	22	5	5	5	5	5	4	4	33
7	5	5	5	5	3	4	5	32	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	5	24	5	5	4	5	5	4	4	32
8	5	5	5	5	3	5	5	33	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	4	4	33
9	5	5	5	5	4	5	5	34	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	35
10	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	28
11	4	4	4	5	4	4	4	29	5	4	4	5	4	4	26	4	4	4	5	4	21	4	5	4	4	5	5	4	31
12	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24	4	5	5	4	4	22	4	4	4	4	4	5	5	30
13	4	4	4	4	4	4	5	29	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	4	4	28
14	5	5	4	4	4	4	4	30	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	5	20	5	5	4	4	4	4	4	30
15	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	28
16	4	4	5	5	5	5	5	33	4	4	4	5	5	5	27	5	5	5	4	5	24	4	4	4	5	5	4	4	30
17	4	4	4	3	4	4	4	27	3	4	4	4	5	5	25	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	5	5	30
18	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	28
19	5	4	4	4	4	4	4	29	4	3	5	2	3	3	20	4	4	4	2	3	17	4	4	3	4	4	4	4	28
20	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	35
21	4	4	5	5	4	4	4	30	4	4	4	3	4	5	24	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	4	4	4	30
22	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	5	5	5	32
23	4	4	5	5	5	4	4	31	4	4	4	3	4	5	24	5	5	5	4	4	23	4	4	4	4	4	4	4	28
24	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	28
25	4	4	4	4	3	4	4	27	4	4	4	3	3	3	21	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	4	4	28
26	5	5	4	4	5	5	5	33	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	4	20	5	5	4	5	5	5	5	34
27	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	5	5	35
28	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	5	5	35
29	5	5	5	4	4	4	4	31	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	4	4	4	32
30	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	28
31	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	28
32	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	35
33	4	4	5	5	5	5	4	32	4	4	4	4	5	5	26	5	5	4	4	5	23	5	5	5	5	5	5	5	35
34	5	5	5	4	4	4	4	31	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	4	4	33
35	5	5	5	5	5	5	5	35	4	3	3	4	4	5	23	5	5	4	4	4	22	4	4	4	5	5	5	5	32
36	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	35

Lampiran 5

Hasil Distribusi Statistik

Statistics

		Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Lama Bekerja
N	Valid	76	76	76	76
	Missing	0	0	0	0

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	40	52.6	52.6	52.6
	PEREMPUAN	36	47.4	47.4	100.0
N	Total	76	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<20	1	1.3	1.3	1.3
	21-30	15	19.7	19.7	21.1
	31-40	24	31.6	31.6	52.6
	>40	36	47.4	47.4	100.0
N	Total	76	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	7	9.2	9.2	9.2
	DIPLOMA	20	26.3	26.3	35.5
	SARJANA	49	64.5	64.5	100.0
N	Total	76	100.0	100.0	

Lama Bekerja

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <1 TAHUN	1	1.3	1.3	1.3
2-3 TAHUN	12	15.8	15.8	17.1
4-5 TAHUN	5	6.6	6.6	23.7
>5 TAHUN	58	76.3	76.3	100.0
Total	76	100.0	100.0	

Lampiran 6

UJI INSTRUMEN PENELITIAN

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas

Kontrak Psikologis (X1)

Correlations								
	KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6	KP7	Total_KP
KP1 Pearson Correlation	1	.786**	.549**	.419**	.295**	.513**	.600**	.765**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.010	.000	.000	.000
N	76	76	76	76	76	76	76	76
KP2 Pearson Correlation	.786**	1	.575**	.483**	.411**	.541**	.579**	.808**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	76	76	76	76	76	76	76	76
KP3 Pearson Correlation	.549**	.575**	1	.706**	.414**	.476**	.472**	.782**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
N	76	76	76	76	76	76	76	76
KP4 Pearson Correlation	.419**	.483**	.706**	1	.437**	.521**	.499**	.771**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
N	76	76	76	76	76	76	76	76
KP5 Pearson Correlation	.295**	.411**	.414**	.437**	1	.410**	.311**	.624**
Sig. (2-tailed)	.010	.000	.000	.000		.000	.006	.000
N	76	76	76	76	76	76	76	76
KP6 Pearson Correlation	.513**	.541**	.476**	.521**	.410**	1	.873**	.807**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
N	76	76	76	76	76	76	76	76
KP7 Pearson Correlation	.600**	.579**	.472**	.499**	.311**	.873**	1	.802**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.006	.000		.000
N	76	76	76	76	76	76	76	76

Tot	Pearson	.765**	.808**	.782**	.771**	.624**	.807**	.802**	1
al_	Correlation								
KP	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	76	76	76	76	76	76	76	76

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Motivasi (X2)

Correlations

		MV1	MV2	MV3	MV4	MV5	MV6	Total_M V
MV1	Pearson	1	.645**	.449**	.441**	.518**	.275*	.707**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.016	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76
MV2	Pearson	.645**	1	.668**	.588**	.609**	.359**	.830**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.001	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76
MV3	Pearson	.449**	.668**	1	.559**	.575**	.286*	.753**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.012	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76
MV4	Pearson	.441**	.588**	.559**	1	.624**	.408**	.795**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76
MV5	Pearson	.518**	.609**	.575**	.624**	1	.703**	.877**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76

MV6	Pearson Correlation	.275*	.359**	.286*	.408**	.703**	1	.663**
	Sig. (2-tailed)	.016	.001	.012	.000	.000		.000
	N	76	76	76	76	76	76	76
Total_MV	Pearson Correlation	.707**	.830**	.753**	.795**	.877**	.663**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	76	76	76	76	76	76	76

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Person Organizational Fit (X3)

Correlations

	PO1	PO2	PO3	PO4	PO5	Total_PO
PO1 Pearson Correlation	1	.723**	.554**	.445**	.376**	.798**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.001	.000
N	76	76	76	76	76	76
PO2 Pearson Correlation	.723**	1	.657**	.448**	.262*	.806**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.022	.000
N	76	76	76	76	76	76
PO3 Pearson Correlation	.554**	.657**	1	.530**	.379**	.815**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.001	.000
N	76	76	76	76	76	76
PO4 Pearson Correlation	.445**	.448**	.530**	1	.627**	.788**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
N	76	76	76	76	76	76

PO5	Pearson Correlation	.376**	.262*	.379**	.627**	1	.665**
	Sig. (2- tailed)	.001	.022	.001	.000		.000
	N	76	76	76	76	76	76
Tot al_P O	Pearson Correlation	.798**	.806**	.815**	.788**	.665**	1
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	76	76	76	76	76	76

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Organizational Citizenship Behavior (Y)

Correlations

	OCB1	OCB2	OCB3	OCB4	OCB5	OCB6	OCB7	Total_OCB
OCB 1	1	.640**	.579**	.439**	.206	.185	.176	.645**
		.000	.000	.000	.074	.109	.129	.000
	76	76	76	76	76	76	76	76
OCB 2	.640**	1	.751**	.580**	.388**	.191	.227*	.753**
	.000		.000	.000	.001	.099	.049	.000
	76	76	76	76	76	76	76	76
OCB 3	.579**	.751**	1	.680**	.404**	.252*	.292*	.790**
	.000	.000		.000	.000	.028	.010	.000
	76	76	76	76	76	76	76	76
OCB 4	.439**	.580**	.680**	1	.615**	.479**	.476**	.846**
	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	76	76	76	76	76	76	76	76

OCB 5	Pearson Correlation	.206	.388**	.404**	.615**	1	.526**	.425**	.704**
	Sig. (2-tailed)	.074	.001	.000	.000		.000	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76
OCB 6	Pearson Correlation	.185	.191	.252*	.479**	.526**	1	.726**	.659**
	Sig. (2-tailed)	.109	.099	.028	.000	.000		.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76
OCB 7	Pearson Correlation	.176	.227*	.292*	.476**	.425**	.726**	1	.650**
	Sig. (2-tailed)	.129	.049	.010	.000	.000	.000		.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76
Total_OCB	Pearson Correlation	.645**	.753**	.790**	.846**	.704**	.659**	.650**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	76	76	76	76	76	76	76	76

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas

Kontrak Psikologis (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.879	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KP1	26.43	6.756	.674	.861
KP2	26.42	6.620	.731	.854
KP3	26.47	6.706	.697	.858
KP4	26.55	6.384	.660	.864
KP5	26.67	7.024	.477	.887
KP6	26.55	6.491	.722	.854
KP7	26.50	6.653	.724	.855

Motivasi (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.864	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MV1	21.51	6.466	.586	.853
MV2	21.66	5.855	.741	.826
MV3	21.61	6.375	.649	.843

MV4	21.66	5.721	.673	.839
MV5	21.64	5.512	.802	.813
MV6	21.66	6.468	.513	.866

Person-Organizational Fit (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.835	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PO1	17.29	3.355	.675	.791
PO2	17.29	3.222	.673	.790
PO3	17.25	3.177	.683	.787
PO4	17.45	3.264	.644	.799
PO5	17.25	3.763	.503	.835

Organizational Citizenship Behavior (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.846	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
OCB1	27.03	5.573	.501	.841
OCB2	26.95	5.304	.645	.819

OCB3	26.99	5.133	.690	.811
OCB4	26.87	5.049	.772	.799
OCB5	26.87	5.449	.581	.828
OCB6	26.92	5.567	.523	.837
OCB7	26.91	5.658	.519	.837

Lampiran 7

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

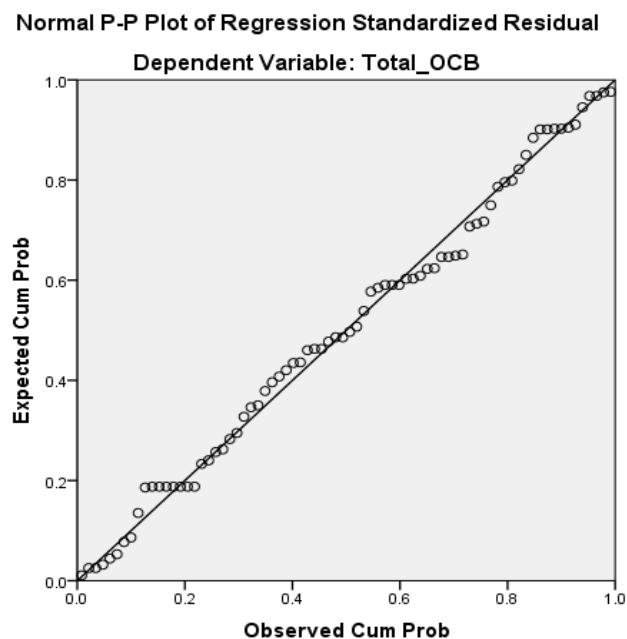
		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.80213240
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.070
	Negative	-.063
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.



Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.728	2.231		3.015	.004
Total_KP	-.022	.059	-.057	-.370	.713
Total_MV	.008	.060	.019	.127	.899
Total_PO	-.039	.097	-.058	-.153	.351

a. Dependent Variable: RES2

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.754	3.783		.464	.644		
Kontrak Psikologis	.429	.100	.478	4.281	.000	.548	1.825
Motivasi Person	.058	.101	.064	.579	.565	.563	1.777
Organizational Fit	.652	.165	.346	3.959	.000	.892	1.121

a. Dependent Variable: Total_OCB

Lampiran 8

UJI KETEPATAN MODEL

Uji Koefisien Dererminasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.713 ^a	.509	.488	1.913

a. Predictors: (Constant), Person Organizational Fit, Motivasi, Kontrak Psikologis

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	272.905	3	90.968	24.845	.000 ^b
	Residual	263.622	72	3.661		
	Total	536.526	75			

a. Dependent Variable: Total_OCB

b. Predictors: (Constant), Person Organizational Fit, Motivasi, Kontrak Psikologis

Lampiran 9

HASIL ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.713 ^a	.509	.488	1.913

a. Predictors: (Constant), Person Organizational Fit, Motivasi, Kontrak Psikologis

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	272.905	3	90.968	24.845	.000 ^b
	Residual	263.622	72	3.661		
	Total	536.526	75			

a. Dependent Variable: Total_OCB

b. Predictors: (Constant), Person Organizational Fit, Motivasi, Kontrak Psikologis

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.754	3.783		.464	.644
	Kontrak Psikologis	.429	.100	.478	4.281	.000
	Motivasi	.058	.101	.064	.579	.565
	Person Organizational Fit	.652	.165	.346	3.959	.000

a. Dependent Variable: Total_OCB

Lampiran 10

UJI HIPOTESIS (Uji T)

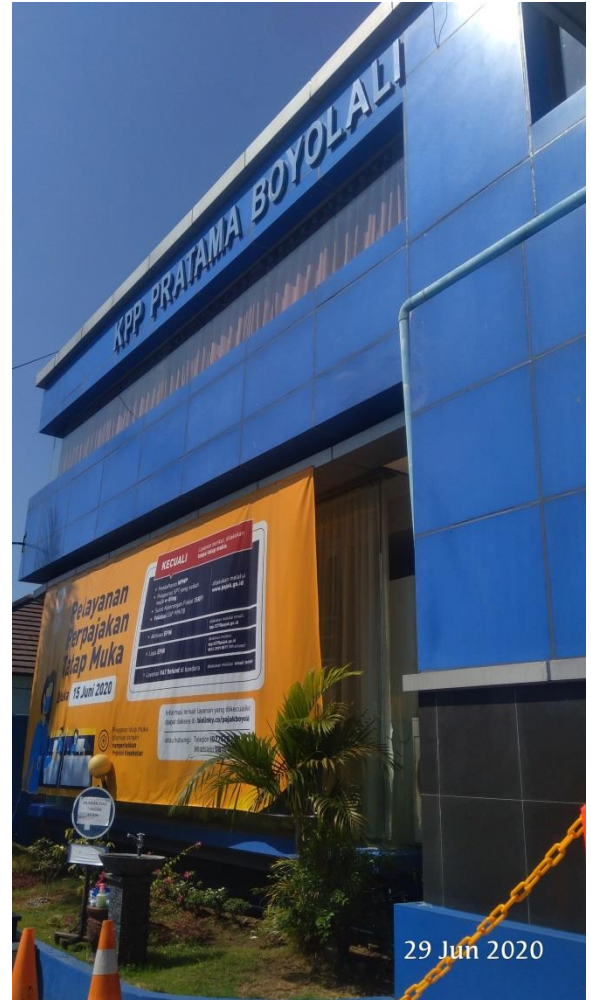
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.754	3.783		.464	.644
Kontrak Psikologis	.429	.100	.478	4.281	.000
Motivasi	.058	.101	.064	.579	.565
Person Organizational Fit	.652	.165	.346	3.959	.000

a. Dependent Variable: Total_OCB

Lampiran 11

DOKUMENTASI



Lampiran 12**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Nama	: Ulfa Latifah
Tempat, Tanggal Lahir	: Boyolali, 29 Desember 1997
Jenis Kelamin	: Perempuan
Kewarganegaraan	: Indonesia
Agama	: Islam
Alamat	: Asemgrowong RT 09 / RW 03 Sembungan Nogosari Boyolali
No. Hp	: 085729329227
E-mail	: ulfala29@gmail.com
Latar Belakang Pendidikan	: TK Aisiyah Asemgrowong 2003 – 2004 MIM Asemgrowong 2004 – 2010 MTsN 1 Karanganyar 2010 – 2013 MAN 1 Surakarta 2013 – 2016 IAIN Surakarta 2016 - Sekarang